Canadian Heritage
Multiculturalism

Patrimoine canadien
Multiculturalisme

Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

2003–2004

CANADA'S DIVERSITY
Respecting *our* Differences

Canada

The Department of Canadian Heritage has published this booklet. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

This booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act.*

This document is available in alternative media format.

To obtain copies, please contact:

Multiculturalism National Office
11th Floor
15 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Toll Free Number: 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123

Email: Multi_Canada@pch.gc.ca

This document is available on the Internet under:
"What's New"
www.multiculturalism.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005
Catalogue Number CH31-1/2004
ISBN 0-662-68400-1

105-03521/

Annual Report on the Operation of The Canadian Multiculturalism Act

2003–2004

Table of Contents

Message from the Honourable Raymond Chan iv

Part I: The Multiculturalism Program 1

Part II: Best Practices 11

Part III: Results Across the Government of Canada 19

- Equal Opportunity in Federal Institutions 24
- Capacity Building 28
- Enhancing the understanding of and Respect for Diversity 29
- Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices 33
- Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins 38

Conclusion 43

Publication List 47

Index of Federal Institutions 51

Submitted Reports by Federal Insitutions 55

Minister of State
(Multiculturalism)

Ministre d'État
(Multiculturalisme)

Ottawa, Canada K1A 0M5

A Message from the Minister of State (Multiculturalism)

Canada has been characterized by diversity since its very beginnings. Today, the Canadian approach to embracing and managing diversity is a distinguishing characteristic of our country.

This annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* outlines some of the activities undertaken by federal departments and agencies to advance the values and principles of multiculturalism. It provides a snapshot of the Government's best practices in promoting multiculturalism in each department.

This report details the Government's efforts to combat discrimination, promote cross-cultural understanding, and make Canadian institutions more representative of Canadian society. It highlights Government policies intended to help Canadians of all origins obtain employment and advancement in federal institutions. It illustrates how Government programs are creating opportunities for more Canadians to contribute to the continuing evolution of our country. And it showcases some of the data collection and research programs that will inform future government policies and programs so that they are even more responsive to Canada's multicultural reality.

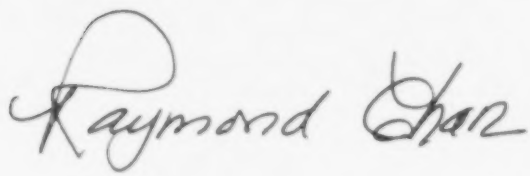
Many of the activities respond to renewed commitment by the Government of Canada in the October 2004 Speech from the Throne to foster a more inclusive society. The Government clearly indicated that it will defend the Charter of Rights and Freedoms and steadfastly advocate in favour of inclusion. It also called for equality of opportunity so that prosperity can be shared by all Canadians. And it is pursuing its objectives in a manner that recognizes Canada's diversity as a source of strength and innovation.

As you read this annual report and consider the best practices it presents, keep in mind how much Canada's strength in the years ahead will depend on its ability to draw on the skills, talents, and experiences of all its citizens. Our economy, culture, and society all stand to benefit when Canadians of diverse backgrounds share their talents, perspectives, and experience.

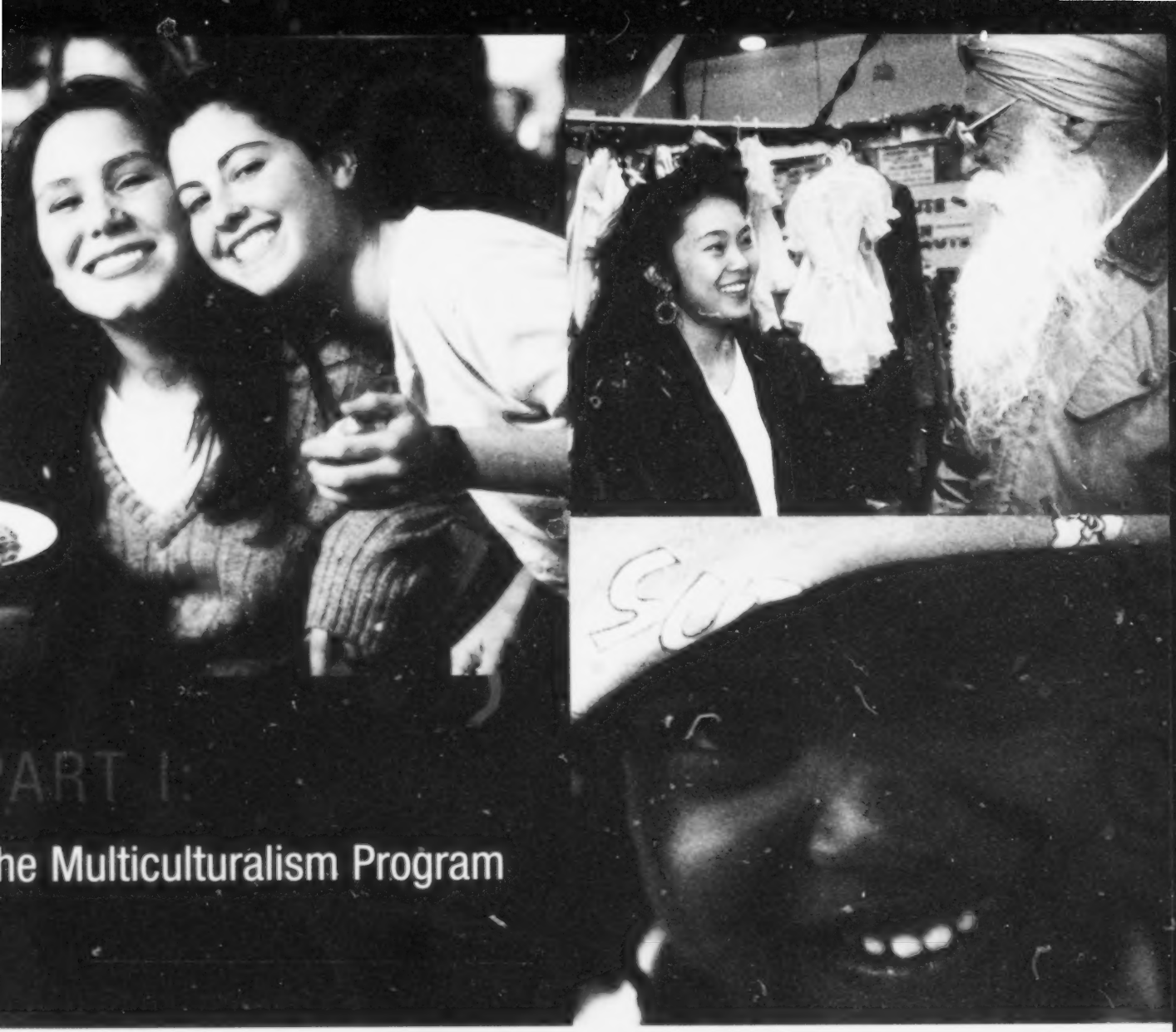
Canada

I am honoured to have been appointed Minister of State for Multiculturalism and very pleased to be able to present this annual report as an indication of where we are and where we need to go.

More than 30 years ago, Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. But in Canada, multiculturalism is even more than a policy. It is a way of life. It is a value at the heart of our collective identity. It is a social model that is an example for the world and that is founded on the belief that diversity is synonymous with success, prosperity and the future.



The Honourable Raymond Chan, P.C., M.P.



ART I:

he Multiculturalism Program

Part I: The Multiculturalism Program

Canada has a long and distinguished history of promoting human rights, understanding and respect among Canadians. In 1971 Canada became the first country in the world to adopt an official Multiculturalism Policy. In 1988, the *Canadian Multiculturalism Act* was proclaimed. Multiculturalism is a policy of inclusion that aims to help people overcome barriers related to race, ethnicity and cultural or religious background.

The Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** draws its mandate from and is the embodiment of the 1988 *Canadian Multiculturalism Act*, encompassing programming development functions and providing the policy framework for Multiculturalism.

In 1996, a government review of the Multiculturalism Program reinforced the importance of multiculturalism as a key instrument in the Government's efforts to foster social cohesion and build an inclusive society that is open to, and respectful of, all Canadians. Over the years, the Multiculturalism Program has continued to build on the foundations laid by Canada's Multiculturalism Policy, developing programming that tightens the knit of Canada's social fabric and helping people from all backgrounds to contribute more fully to society.

The 1996 review also defined three general policy goals that the Multiculturalism Program pursues—identity, social justice and civic participation. Identity seeks to foster a society that recognizes, respects and reflects a diversity of cultures so that people of all backgrounds feel a sense of belonging and attachment to Canada. Social Justice envisions a society that ensures fair and equitable treatment of all and that respects the dignity of people of all origins. And civic participation works to ensure that everyone has the opportunity and the capacity to participate in shaping the future of their communities and country.

To reflect these goals, in 1996, the Program adopted a new mandate statement, which reads: "Strengthening Canada by fostering an inclusive society in which people of all backgrounds, whose identities are recognized as vital to an evolving Canadian identity, feel a sense of belonging and attachment to this country and participate fully in Canadian society."

Over the years, the Multiculturalism Program has supported ethno-racial, ethnocultural and religious diversity. The Multiculturalism Program continues to carry out its broad policy goals through work in four areas identified as needing the most urgent attention:

- fostering cross-cultural understanding;
- combatting racism and discrimination;

- promoting shared citizenship; and
- making Canadian institutions more reflective of Canadian diversity.

The following pages highlight the Multiculturalism Program's work in these areas during the 2003–2004 fiscal year. Work is done in collaboration with public institutions and many types of community and voluntary organizations to build their capacity, strengthen ethno-cultural and ethnoracial communities, and enhance cross-cultural and interfaith understanding. The Program's work also provides the means for government to seek the advice and opinions of ethnoracial and ethno-cultural communities on a wide range of public policy issues.

Fostering Cross-Cultural Understanding

The Multiculturalism Program supports programs and initiatives that facilitate understanding of cultural differences and the integration of people of all ethno-cultural backgrounds into Canada's overall culture, in both urban and rural communities. The following are some of the programs and initiatives supported in fiscal year 2003–2004.

Religious Leaders Roundtable—In April 2003, the Secretary of State (Multiculturalism) hosted a Roundtable on Promoting and Maintaining Cross-Cultural Understanding, enabling religious leaders of various faiths to share their ideas and experiences and discuss their contribution to a constructive dialogue on respect and understanding, particularly within the current international environment. Approximately 125 representatives from government and non-governmental organizations, and Members of Parliament and Senators, attended. Key issues raised by the religious leaders included the need to influence our youth positively about cultural differences, how to move beyond tolerance to respect, the key roles the media can play in conveying positive messages, taking a zero tolerance stance on hate, the need to build bridges between communities, and how an increased knowledge of each issue will lead to better understanding and respect.

Centre for Faith and the Media—In the 2003–2004 year, the Centre for Faith and the Media was formally launched in Toronto and Calgary. The Centre works to improve the coverage of religion and faith groups by the news media across Canada, and works with faith communities throughout Canada to help build bridges of communication with the news media and the public. As a centre of excellence, the Centre will be useful for students, academics, journalists, government and the public.

Building Strategic Partnerships—In Prince Edward Island, this project resulted in the establishment of a coordinating body made up of key representatives from government departments and agencies, community organizations, and interest groups. This coordinating body is designed to ensure that long-term planning, policy development and service delivery related to first-generation Canadians, refugees and immigrants takes place in an efficient, complementary and coordinated manner.

National Parent Support Network—The Montréal-based *Société de recherche en orientation humaine* received funding to create a network of parents and parent-focused organizations. The "National Parent Support Network" will promote the value of a collective vision for parents that acts as a common denominator for shared citizenship and cross-cultural understanding and allows for public dialogue about the value of diversity in Canadian society. The project was launched through a national conference in Montréal in October 2003 and follow-up forums are planned for the six urban centres of Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Calgary and Vancouver.

Building bridges, strengthening communities—Launched in 2003, this two-year project of the Black Community Resource Centre in Montréal aims to develop and solidify associations and links among Black communities and mainstream organizations providing programs and services to Black youth, to increase these organizations' capacity to understand and address the many challenges facing Anglophone Black youth in Montréal.

Focus on youth

The Multiculturalism Program directs part of its resources to initiatives that target young Canadians. The following are a few of the youth initiatives supported in 2003–2004.

- **Partnership with Exchanges Canada**—The Multiculturalism Program has entered into a cooperative agreement with Exchanges Canada to build on outreach activities targeting youth and also to support initiatives of common interest. "Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it?" was one such initiative, a workshop offered to young Canadians participating in *Encounters with Canada*, a one-week youth exchange program. Using content developed by the United Nations Association of Canada, the workshop engaged participants from different ethnic, religious and racial backgrounds in an informed dialogue about the negative impact of racism and discrimination on society and the importance of promoting fundamental Canadian values such as respect, understanding and diversity.

- **Racism. Stop It! National Video Competition**—Close to 800 youths between the ages of 12 and 18 took part in the 2003–2004 competition, creating 284 videos that express their thoughts on the elimination of racial discrimination. The competition is part of the March 21 campaign to take action to stop racism. March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Panasonic Canada has been the main supporter of the National Video Competition since its inception in 1997. Every year, the 10 winning videos are edited into nationally televised public service announcements reaching millions of Canadians.

Focus on youth

The Multiculturalism Program directs part of its resources to initiatives that target young Canadians. The following are a few of the youth initiatives supported in 2003–2004.

- **Partnership with Exchanges Canada**—The Multiculturalism Program has entered into a cooperative agreement with Exchanges Canada to build on outreach activities targeting youth and also to support initiatives of common interest. "Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it?" was one such initiative, a workshop offered to young Canadians participating in *Encounters with Canada*, a one-week youth exchange program. Using content developed by the United Nations Association of Canada, the workshop engaged participants from different ethnic, religious and racial backgrounds in an informed dialogue about the negative impact of racism and discrimination on society and the importance of promoting fundamental Canadian values such as respect, understanding and diversity.

- **Racism. Stop It! National Video Competition**—Close to 800 youths between the ages of 12 and 18 took part in the 2003–2004 competition, creating 284 videos that express their thoughts on the elimination of racial discrimination. The competition is part of the March 21 campaign to take action to stop racism. March 21 is the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Panasonic Canada has been the main supporter of the National Video Competition since its inception in 1997. Every year, the 10 winning videos are edited into nationally televised public service announcements reaching millions of Canadians.

Combatting Racism and Discrimination

The Multiculturalism Program lends its support to organizations that work to encourage more Canadians to find ways to stop racial discrimination. The following initiatives were among those receiving support in the past fiscal year.

The Multiculturalism Program supported a conference entitled Hate and Racism in Canada: Seeking Solutions, hosted by the Indigenous Bar Association (IBA). The conference provided an opportunity to explore some of the causes and consequences of hate and racism and practical strategies for their elimination. The conference was the result of efforts by the IBA, the Quebec Native Women's Association and a wide coalition of anti-racism non-governmental organizations working cooperatively to pursue community-based strategies for eliminating hate and racism from Canadian society. These organizations included the National Anti-Racism Council of Canada, B'nai Brith, the Ukrainian Canadian National Congress, the Council of Agencies Serving South Asians, the African Canadian Legal Clinic, the Canadian Arab Federation and the **Canadian Race Relations Foundation**. The conference promoted a model of Canadian citizenship and First Nations/Aboriginal citizenship that will enable diverse voices to explore how best to build on diversity and eliminate the destructive forces that feed on hate and racism.

Conference participants included members of the legal community, academics, educators, students, police, non-governmental organizations, First Nations, Aboriginal organizations, government representatives and members of the public. A secretariat has been appointed to ensure continued dialogue between partners and organizations and enhance the sharing of information and the development of strategies. Filming and production of a documentary about the conference is planned for potential broadcast on the Aboriginal Peoples Television Network.

The Multiculturalism Program provided support in 2003 for a three-year initiative of the National Anti-Racism Council of Canada (NARCC), a coalition of more than 50 anti-racism and human rights groups across Canada, to help build capacity and nurture a community-based network to address racism and intolerance. NARCC aims to create an effective and responsive national anti-racism network that is community-based and member-driven and will address issues of racism and related intolerance and increase the participation of diverse groups in Canadian society. NARCC will also engage in grassroots media education about racism and related intolerance, and provide input and advice on anti-racism principles to governmental agencies, foundations, public and private sector institutions, community groups and civil society.

Action against Racism

Given the continuous evolution of diversity in Canada, the Multiculturalism Program is building on existing measures that strengthen the Canadian model of common values and promote the full and active participation of all groups in Canadian society. The Program is working in concert with other government departments and agencies to better coordinate federal efforts to combat racism and related forms of discrimination. Concerted measures target the removal of barriers in all sectors of society and are integral to our shared values, rights and responsibilities. By removing discriminatory barriers and fostering inclusion, Canada will be better able to leverage the benefits of Canadian diversity.

Promoting Shared Citizenship

The Multiculturalism Program supports initiatives to increase all Canadians' sense of belonging to and participation in the country's economic, cultural and social life. The Program has adopted a more proactive and flexible approach to strengthening the leadership capacity of national ethnocultural and multicultural organizations. It has worked to increase the number of multi-year capacity-building projects that balance a longer implementation timeline with an enhanced opportunity to achieve desired social development results while easing the administrative burden for applicant organizations. Initiatives supported in 2003–2004 include:

The Canadian Council on Muslim Women (CCMW)—Since May 2003, the CCMW has undertaken a multi-year project to implement key initiatives in its three-year strategic plan, with joint support from **Status of Women Canada**. Activities have included partnering with the Federation of Canadian Municipalities to increase the number of Muslim women who vote in municipal elections; conducting a needs assessment to identify the presence of Muslim women in Canadian politics, educational institutions, community organizations and the business world; and fostering dialogue by publishing three fact sheets and ten position papers on key issues such as sharia law, segregation, gender, the leadership role of women, and apparel. These fact sheets will be used to counter negative stereotypes of Muslim women and increase awareness about them.

National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc. (NCJSOC)—In January 2004, the NCJSOC began a multi-year capacity-building project to address two key recommendations in its 2002 report "Time for Action": the first to organize a national leadership training program to motivate and empower Black and Caribbean youth to be effective participants and leaders in Canadian society, and the second to ensure that the national direction addresses concerns about leadership and the challenges facing Black and Caribbean communities. The project will involve youth directly in capacity-building and the development of the Council. It will also increase the participation of Black and Caribbean youth in civil society, encouraging their involvement in local, regional and national entities such as

Action against Racism

Given the continuous evolution of diversity in Canada, the Multiculturalism Program is building on existing measures that strengthen the Canadian model of common values and promote the full and active participation of all groups in Canadian society. The Program is working in concert with other government departments and agencies to better coordinate federal efforts to combat racism and related forms of discrimination. Concerted measures target the removal of barriers in all sectors of society and are integral to our shared values, rights and responsibilities. By removing discriminatory barriers and fostering inclusion, Canada will be better able to leverage the benefits of Canadian diversity.

not-for-profit organizations, mainstream institutions and municipal committees. The participants will share their experiences and findings with organizations representing other ethnoracial communities and encourage cooperation and joint approaches to addressing the concerns of their communities in relationship to Canadian society at large. As a result of the project, Black and Caribbean youths across Canada will receive the training and opportunities needed to act as change agents.

Youth Action Now—Youth Action Now is undertaking a two-year project, Building a Multiculturalism Dialogue Blueprint of Saskatchewan's Future, whose goal is the full participation of ethnocultural youth in public decision-making in Saskatchewan. In 2003–2004, the project partnered with the Ukrainian Canadian Congress and the Multicultural Council of Saskatchewan to deliver a series of consultative workshops organized by youth. The aim of the workshops was to inspire greater respect for and understanding of Saskatchewan's cultural mosaic and remove barriers to the participation of ethnocultural youth in the employment sector.

Making Canadian Institutions More Reflective of Canadian Society

In 2002, an Interdepartmental Committee on Public Education and Outreach (IDC) was set up as part of a three-year Action Plan to Promote Diversity, Respect and Connections between Canadians. The creation of the committee was a recognition that the increasing diversity of the Canadian population requires government institutions to examine their policies, programs and services to ensure that they are accessible to all Canadians and meet the changing needs of a multicultural population. In 2003–2004, this committee, chaired by the Director General of the Multiculturalism and Human Rights Branch, recommended initiatives designed to provide tools to assist public servants in promoting the values of diversity and respect in their programs, policies and service delivery. For example, it supported a cross-government workshop, "Serving Canada's multicultural population," which provided middle managers with information and tools to help adapt policies, programs and services to Canada's multicultural reality.

The Multiculturalism Program also supports other initiatives to ensure that public institutions are responsive to and representative of an increasingly diverse population. The following example is one initiative supported in 2003–2004.

African-Canadian Heritage Roundtable—The Minister of State (Multiculturalism and Status of Women) hosted a one-day roundtable on March 26, 2004, to link African-Canadian heritage organizations, historians and community media representatives to key resources available through the **Department of Canadian Heritage** and agencies under the Department's portfolio. Another aim was to inform government officials of the work done by African-Canadian heritage organizations and individuals to promote and preserve their heritage.

Policing in a Multicultural Society

The Multiculturalism Program continued to work on relations between Canada's police forces and ethnocultural and ethnoracial communities in 2003–2004 by supporting the following projects:

- **Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing**—Held in partnership with the Royal Canadian Mounted Police, this Winnipeg conference drew together leaders of Aboriginal and culturally diverse communities to discuss the challenges of policing in an increasingly diverse society. The event was an opportunity to reach out to various groups and showcase what has already been done to provide equitable service to all Canadians. It was attended by representatives of various law enforcement agencies, professionals, educators, provincial government officials, public servants and community leaders across Canada; there were also some participants from the United States. The conference led to the launch of the Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (see below).

- **Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (L.E.A.D.)**—This initiative of the Canadian Association of Chiefs of Police came about in response to recommendations made during the conferences "Policing in a Multicultural Society" (2002–2003) and "Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing" (2003–2004). Facilitated by the Multiculturalism Program and the Royal Canadian Mounted Police, L.E.A.D. addresses the urgent need for a common, professional approach to policing that better serves ethnocultural, ethnoracial and Aboriginal communities. The creation of the L.E.A.D. network has enabled people in law enforcement at all levels to learn about and share successful approaches to serving Canada's Aboriginal and ethnocultural and ethnoracial communities.

- **Embracing our Community Mosaic**—A three-year project in which the Saskatoon Police Service and the city's community leaders are responding to the racist treatment of Aboriginal people by police officers. The project focuses on engaging the community in the issue, offering better diversity training to police officers and developing recruitment strategies to make the police service more representative. In 2003, the Saskatoon Police Service awarded Canadian Heritage a Badge and Shield Award for its support in developing the project. By the spring of 2004, the project had already yielded some significant successes, including the creation of a Police Advisory Committee on Diversity, the registration of the Police Service with the Saskatchewan Human Rights Commission as an equity employer, and the launch of a campaign to recruit more officers from Aboriginal and visible minority communities.

Policing in a Multicultural Society

The Multiculturalism Program continued to work on relations between Canada's police forces and ethnocultural and ethnoracial communities in 2003–2004 by supporting the following projects:

- **Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing**—Held in partnership with the Royal Canadian Mounted Police, this Winnipeg conference drew together leaders of Aboriginal and culturally diverse communities to discuss the challenges of policing in an increasingly diverse society. The event was an opportunity to reach out to various groups and showcase what has already been done to provide equitable service to all Canadians. It was attended by representatives of various law enforcement agencies, professionals, educators, provincial government officials, public servants and community leaders across Canada; there were also some participants from the United States. The conference led to the launch of the Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (see below).

- **Law Enforcement Aboriginal Diversity Network (L.E.A.D.)**—This initiative of the Canadian Association of Chiefs of Police came about in response to recommendations made during the conferences "Policing in a Multicultural Society" (2002–2003) and "Respect in Service—Aboriginal and Cultural Diversity Policing" (2003–2004). Facilitated by the Multiculturalism Program and the Royal Canadian Mounted Police, L.E.A.D. addresses the urgent need for a common, professional approach to policing that better serves ethnocultural, ethnoracial and Aboriginal communities. The creation of the L.E.A.D. network has enabled people in law enforcement at all levels to learn about and share successful approaches to serving Canada's Aboriginal and ethnocultural and ethnoracial communities.

- **Embracing our Community Mosaic**—A three-year project in which the Saskatoon Police Service and the city's community leaders are responding to the racist treatment of Aboriginal people by police officers. The project focuses on engaging the community in the issue, offering better diversity training to police officers and developing recruitment strategies to make the police service more representative. In 2003, the Saskatoon Police Service awarded Canadian Heritage a Badge and Shield Award for its support in developing the project. By the spring of 2004, the project had already yielded some significant successes, including the creation of a Police Advisory Community on Diversity, the registration of the Police Service with the Saskatchewan Human Rights Commission as an equity employer, and the launch of a campaign to recruit more officers from Aboriginal and visible minority communities.

PART II:

Best Practices

Part II: Best Practices

Departments and agencies apply the *Canadian Multiculturalism Act* in a variety of ways, according to their respective mandates. This year's Annual Report features two in-depth stories that describe comprehensive integrated programs of activities undertaken throughout the years at selected departments and agencies.

Broadcasting: Giving Voice to the New Canada

Canada's multiculturalism is manifested in many ways. One of the most tangible and influential of these is broadcasting—what comes into our homes in the form of radio and television.

Inextricably linked to its technologies and depending on evolving public appetites, broadcasting is one of Canada's fastest changing industries. This, perhaps, explains how broadcasting has so rapidly adapted to changes in Canada's demographics. It has done so, and continues to do so, on two fronts: diversification of mainstream broadcasting and growth in specialized, diverse broadcasting.

Diversification of Mainstream Broadcasting

The federal government is involved in broadcasting through three institutions. **Telefilm Canada** funds television production. The **Canadian Broadcasting Corporation** (CBC) produces and broadcasts public programming. The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** (CRTC) oversees private and public broadcasting.

Reflecting the multicultural face of today's Canada through mainstream broadcasting begins with the production and marketing of representative dramatic, arts and current affairs programming. In 2003–2004, **Telefilm Canada** supported a number of television projects reflecting Canada's multiculturalism including *Musique du monde … d'ici*, a variety show featuring Canadian performers from a range of cultural backgrounds, and *D'ici et d'ailleurs*, a 26-episode documentary on the cultural communities that settled in Quebec. **Telefilm Canada** is increasingly supporting co-production agreements facilitating access to creative resources in other countries and opening additional windows on the world's cultures. To date, 49 international agreements have been signed. In 2003–2004 these led to the production of 79 television programs.

Telefilm Canada also supports festivals showcasing Canadian and international films, many of which ultimately appear on Canadian networks. In 2003–2004 more than 40 of these festivals focussed explicitly on multicultural programming, including the Toronto Reel Asian Film Festival, the Reel World Film Festival, the Global Vision International Documentary Film Festival, *Vues d'Afrique*, the Dragons and Tigers section of the Vancouver International Film Festival, and the Freeze Frame childrens' film festival in Winnipeg. And, in 2003–2004 **Telefilm Canada** launched the Spark Plug program, offering support to 12 Visible Minority or Aboriginal film makers annually in the production and marketing of a first television project.

As our national public broadcaster, the **CBC** has a unique role respecting the portrayal of Canada's multicultural realities. The 1991 *Broadcasting Act* requires that "programming provided by the Corporation should … reflect the multicultural and multiracial nature of Canada". In its turn, the **CBC** declares in its statement of vision and mission: "The **CBC** will reflect the … cultural diversity of our people. As Canada's public broadcaster, the **CBC** is accountable to all Canadians … [and] tells Canadian stories reflecting the reality and the diversity of our country."

How is the **CBC** vision and mission implemented? In 2003–2004 the **CBC** launched new diversity strategies to better reflect the multicultural diversity of the Canadian experience on both radio and television.

- On-air hosts increasingly represent a wide variety of cultures.
- News items frequently feature the diverse cultures of Canada's communities.
- Radio programming reflects a wide range of cultural interests. For example, **CBC** Montreal's "Studio Free Fridays" broadcast programs from new immigrant communities in *Côte des Neiges*, Asian communities in Brossard and the Italian community in Laval. "Sounds Like Canada" ran a two-week series exploring racism in Canada.
- Independent producers developing television projects are now required to include a diversity plan in their proposals.
- Multicultural diversity is increasingly reflected by the content and on-screen presence of television hosts and lead actors. "Culture Shock" portrays Canada's multiculturalism through the eyes of young, bilingual video-journalists travelling across the country. *Second regard*, examines the diverse religions of Canadians. The documentary, *Entre voile et mini-jupes*, explored the issue of women torn between western and Muslim traditions. Additional examples from the 2003–2004 season include Jinnah on Crime; *Virginie*; Tag; *Mon meilleur ennemi*; DaVinci's Inquest; Wonderland; ZeD; China Uncensored; Taina; and Canada Now.

Research conducted by Carleton University over a four month period in 2003–2004 found that approximately 15 per cent of individuals portrayed on **CBC** television were members of visible minorities.

For its part, the **CRTC** requires all major television broadcasters to file, typically within three months of license approval or renewal, a cultural diversity plan detailing the proposed extent and nature of the portrayal in its programming of Canada's cultural and racial minorities and Aboriginal peoples. Each plan must describe how cultural diversity principles are integrated in corporate decisions impacting on-screen presence and portrayal; how news, information and entertainment programming reflect Canadian reality; and how communities are involved to ensure effective input

and feedback with respect to the reflection of cultural diversity. In addition, television broadcasters must file annual reports. In 2003–2004, the **CRTC** elaborated diversity measurement criteria by which annual reports are assessed, including:

- the extent to which on air personalities reflect the diversity of the community the station serves;
- the inclusion of visible minority actors cast in leading and recurring roles; and
- initiatives implemented to ensure that scripts not portray minorities in a stereotypical manner.

The **CRTC** remains committed to the fair and accurate portrayal of Canada's diverse communities and peoples and is resolved to hold private broadcasters to account with respect to these criteria.

Growth in Diverse Broadcasting

The **CRTC** issued what can be considered the country's first license for ethnic broadcasting to CHIN radio in 1966. Since then the advent of cable and digital technologies has led to an explosion in the number and variety of broadcasters in the country. Radio and television reflecting Canada's cultural, racial, linguistic and religious diversity has benefited from the trend, and kept pace with it. Today, Canada has more than 50 licensed ethnic radio stations operating primarily in urban centres and 250 Aboriginal radio stations operating primarily in rural areas. And Canada has close to 100 licensed ethnic television stations including both conventional over-the-air stations and various specialty analog, digital and cable services. Viewers in every part of the country have access to programming in more than 40 languages.

Challenges Ahead

Fiscal year 2003–2004 saw the release of the report of the Canadian Association of Broadcasters Task Force for Cultural Diversity on Television. Based on a review of 330 hours of programming containing 6,123 speaking roles, plus extensive stakeholder and audience interviews, the study found that visible minorities and Aboriginal peoples remain under-represented in the English- and French-language news and drama programs of Canada's private broadcasters. The study also found evidence of stereotyping. In short, further progress is necessary.

Broadcasting holds a special position in Canada as perhaps the most prominent medium through which we see and learn about ourselves. Enormous progress has been made in the reflection of Canada's multiculturalism through broadcasting. The success of ethnic and Aboriginal specialty channels proves the existence of a vast market for diverse programming. Mainstream public and private broadcasters must continue to work to represent accurately and fully Canada's diversity on air.

Transport Canada: Responding to Canada's Multiculturalism by Embracing Diversity

What does it mean to embrace multicultural diversity within a government institution? **Transport Canada**'s Diversity Strategy stands out among these as one of the most comprehensive initiatives in the public service.

Originally sparked by the Director General, Quebec Region, the Strategy began as an expansion of the Region's existing Employment Equity program. It quickly grew to a national effort endorsed by the Department's executive. Fiscal year 2003–2004 marked the Strategy's second full year of operation. A dedicated budget of $805,000 covered human resources specialists, training, monitoring and analysis for the year.

Recruitment, Retention and Promotion

The Strategy is propelled by three mutually reinforcing drivers. The first of these is a set of policies and practices aimed at increasing the numbers of members of visible minority groups and other designated groups recruited, retained and promoted at **Transport Canada**.

- All managers receive mandatory training in Employment Equity.
- Public service-wide inventories and federal government programs such as the Federal Student Work Experience Program are used.
- Those involved in hiring use comprehensive, up-to-date checklists to eliminate barriers in recruitment and selection. Checklist items include:
  - Are recruiters representative of designated groups?
  - Do you advertise employment opportunities in ethnocultural, Aboriginal and alternative format media?
  - Do you distribute job bulletins to communities where large numbers of designated group members reside?
  - Is the application rate of designated groups tracked?
  - Do you include designated group members on selection boards?
  - Are tests and other screening tools free of cultural, gender and racial biases?
  - Is the selection process, including interviews, documented and monitored for adverse effects on designated groups?

Measurement and Management Accountability

The second driver is measurement coupled with accountability for outcomes. Annually:

- Data on recruitment and promotion activities are collected, resulting in a yearly workforce analysis on designated group representation.
- Numbers of designated group members on selection boards are tracked.
- Numbers of designated group members receiving developmental assignments are tracked.
- Manager attendance at diversity training (plus trainees' level of understanding as determined by post-course feedback) is tracked.
- Reasons for separations are examined via exit interviews.
- The distribution at all levels within **Transport Canada** of members of visible minority groups and other designated groups is tracked.

The 2003–2004 accountability accord between the Deputy Minister of **Transport Canada** and the Clerk of the Privy Council included the following commitments (all of which were fulfilled): "Develop a diversity action plan for 2003–2006 (in line with the Department's Diversity Strategy). Complete a series of facilitated dialogue sessions with all employees across the country. Hold a national conference on diversity in 2003."

The accountability accords of most senior executives hold a portion of pay at risk against progress on various components of the Diversity Strategy including the achievement of numerical goals for recruitment and distribution.

Transport Canada reports annually on recruitment, promotion, development and overall representation of designated group employees to **Treasury Board** and to the **Canadian Human Rights Commission**.

Ubiquity and Energy

The third driver propelling **Transport Canada**'s Diversity Strategy is a set of activities that keeps diversity at the top of the agenda. The Strategy itself is linked to the business plan of the organization and its goals include:

- to provide a stimulating and attractive working environment to its employees;
- to be ready for the time when many of the Department's employees will retire;

- to respond better to the pressures of the knowledge economy and the competition from other organizations in recruiting qualified employees;

- to respond to the expectations of our diverse society.

These goals, and their supporting infrastructure, have been made known to all personnel and are continually strengthened through a variety of means.

- In 2003–2004 **Transport Canada** offered more than 200 diversity dialogue sessions facilitated by trained in-house staff. These were voluntarily attended by a total of 2,240 managers and employees.

- The Department maintains an excellent diversity Web site on its intranet.

- An annual diversity conference, featuring recognized speakers and open to all personnel, has been held for the past three years.

- Each of the Department's six regions has appointed a diversity champion and struck a high level diversity committee. These autonomous bodies are responsible for supporting the Strategy in their regions and work together through the Department's Diversity Steering Committee to provide guidance at the national level to the Department's Executive Committee.

- The fifteen top executives of the Department signed a Diversity Declaration, a full-colour printed copy of which has been given to every employee stating, among other things: "We the undersigned . . . commit ourselves to the Diversity Strategy and its all encompassing vision of inclusiveness and fairness for all."

The Diversity Strategy ensures that the Department's workforce is representative of Canada's multicultural diversity, helping **Transport Canada** reflect and serve the needs of all Canadians.

PART III:

Results Across the Government of Canada

Part III: Results Across the Government of Canada

The architects of the *Canadian Multiculturalism Act* recognized the crucial role federal organizations can play in preserving and enhancing multiculturalism in Canada. In addition to directing federal institutions to "carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada," the Act instructs federal organizations to address equal opportunity in federal institutions; promote capacity building; enhance the understanding of and respect for diversity; collect research and data that support the development of relevant policies, programs and practices; and make appropriate use of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins.

New Online Survey

In 2003–2004, the Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** commissioned EKOS Research Associates Inc. to conduct the first-ever online survey of federal departments and agencies that report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

The survey, which was conducted in October 2004, looked at whether departments and agencies had:

- designated a champion for implementing the *Canadian Multiculturalism Act*;
- crafted a statement of purpose or vision relating to the *Canadian Multiculturalism Act*;
- delivered employee training on multiculturalism issues; and
- consulted with ethnocultural/racial groups on policies and programs.

The survey results provide a benchmark for future reporting on the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and policy across the federal government. In the future, the survey will accompany the Request for information into the annual report on the operation of the Act. The following are highlights from the 2003–2004 survey.

Part III: Results Across the Government of Canada

New Online Survey

In 2003–2004, the Multiculturalism Program of the **Department of Canadian Heritage** commissioned EKOS Research Associates Inc. to conduct the first-ever online survey of federal departments and agencies that report under the *Canadian Multiculturalism Act*.

The survey, which was conducted in October 2004, looked at whether departments and agencies had:

- designated a champion for implementing the *Canadian Multiculturalism Act*;
- crafted a statement of purpose or vision relating to the *Canadian Multiculturalism Act*;
- delivered employee training on multiculturalism issues; and
- consulted with ethnocultural/racial groups on policies and programs.

The survey results provide a benchmark for future reporting on the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and policy across the federal government. In the future, the survey will accompany the Request for information into the annual report on the operation of the Act. The following are highlights from the 2003–2004 survey.

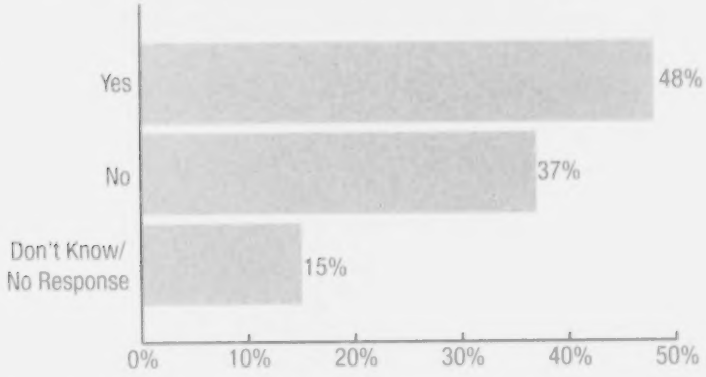
Departmental or Agency Champion

Of the 52 departmental and agency representatives that responded to the survey, 48 per cent reported that their department or agency had designated a senior manager or champion responsible for the day-to-day implementation of the *Multiculturalism Act*.

Among respondents with no current champion, none could report that they were in the process of designating this position (52 per cent of these respondents indicated no and 48 per cent did not know). For those departments and agencies that reported having a designated champion, 42 per cent reported that senior managers serve as the designated champion while 23 per cent reported the position to be held by human resources staff.

Designation of Champion

Has your organization designated a senior manager or champion who is responsible for day-to-day implementation of the *Multiculturalism Act* witin your institution?



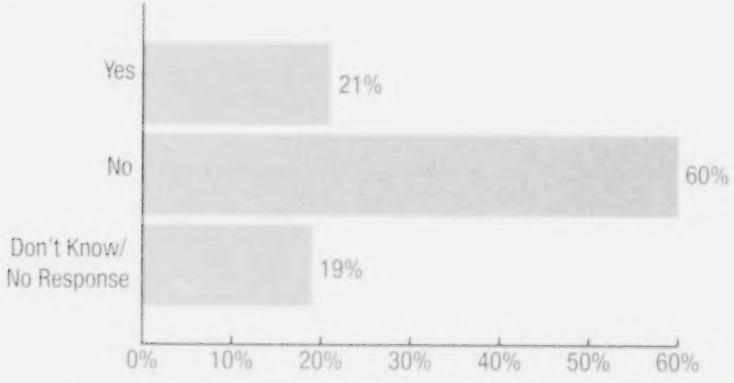
Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

Statement of Purpose or Vision

When asked whether their organization had developed a statement of purpose or vision pertaining to the *Canadian Multiculturalism Act*, only a minority of respondents (21 per cent) indicated that their institution had (19 per cent did not know). Among those that had not developed a statement or vision (60 per cent), only 10 per cent indicated that their institution was in the process of doing so, and three per cent did not know.

Development of Statement of Purpose for the Act

Has your organization developed a statement of purpose or vision with regard to the *Multiculturalism Act*?



Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004

Employee Training

Respondents were asked whether their organization trained employees in cross-cultural understanding, fighting racism or promoting diversity. Survey results show this training is much more common in larger institutions with 500 or more full-time equivalents (FTEs) (95 per cent) than in smaller organizations with fewer than 500 FTEs (62 per cent).

Provision of Employee Training: Variations by Department/Agency Size

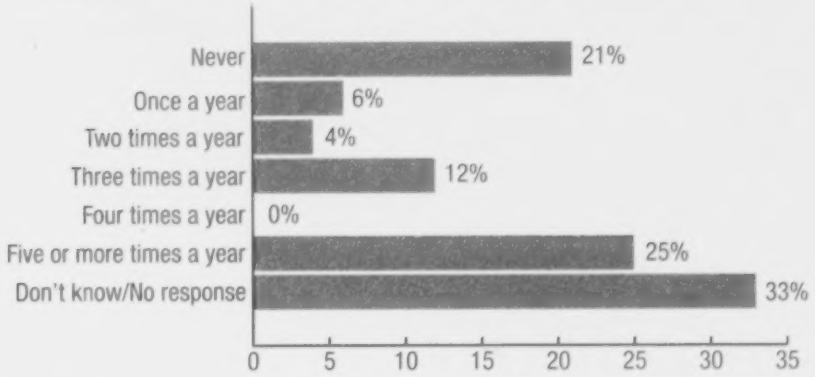
Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004

Consultation with Ethnocultural and Ethno-racial Groups

Almost half of respondents (47 per cent) indicated that their institution had in the past fiscal year consulted with ethnocultural and ethno-racial groups to ensure that their viewpoints are considered in the development and implementation of key policies and programs. More than one-fifth of respondents (21 per cent) reported that there had not been any such consultations and fully 33 per cent did not know.

Consultation with Ethnocultural/Racial Groups

Over the last fiscal year, how often has your institution consulted with ethno-cultural/racial groups to ensure that their viewpoints are specifically included in the development and implementation of key policies and programs?



Source: EKOS Research Associates Inc., Survey of Federal Institutions, 2004.

This section of the report provides an overview of the efforts of federal departments, agencies and Crown corporations to implement the Act in the five areas outlined in Section 3(2).

Equal Opportunity in Federal Institutions

Section 3(2)(a) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to "ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions." Extending opportunities to all starts with inclusive recruitment policies and extends to diversity training and awareness-raising, and building a culture dedicated to diversity.

Inclusive Recruitment Policies

Under the *Employment Equity Act*, the federal government must ensure that members of designated groups—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and people who are visible minorities[1]—achieve equitable representation and participation in its work force. These four designated groups were established by a Royal Commission in 1984 as being clearly under-privileged as they suffer from chronic occupational under-representation and low wages. They represented 6 of 10 Canadians in the work force in the 2001 census. Employers are required to monitor representation rates, identify barriers to employment, promotion and retention, and use special measures to accommodate differences. Progress is reported in employment equity annual reports, available at www.hrsdc.gc.ca/en/lp/lo/lswe/we/ee_tools/reports/annual/index-we.shtml.

The **Public Service Commission** (PSC) is an independent agency mandated by Parliament to ensure that the public service is competent, non-partisan, representative of the Canadian population and able to serve the public in both official languages. The **PSC** is responsible for employment equity (EE) in all recruitment, staffing and promotion activities it administers or oversees under the *Public Service Employment Act* (PSEA). The inter-relationship between the PSEA and the *Canadian Multiculturalism Act* means that the **PSC**'s practices and policies are designed to achieve goals of inclusion and diversity common to employment equity and multiculturalism.

The Embracing Change Action Plan, established in June 2000 by the Government of Canada, has recognized that a corporate culture supportive of a diverse public service is crucial to sustaining visible minority representation. As a key partner with the **Public Service Human Resources Management Agency of Canada**, the **PSC** leads a targeted and enhanced government-wide recruitment strategy for visible minorities.

In June 2003, the **PSC** released "Guidelines for Fair Assessment in a Diverse Workplace: Removing Barriers to Members of Visible Minorities and Aboriginal Peoples." The **PSC** also revised the Profile of Public Service Leadership Competencies to focus more strongly on managing diversity in the workplace. Together these are essential aids in strategic and effective human resources planning and useful tools in meeting the obligations to provide equal opportunities to all Canadians.

Several departments were involved in the development of Objective Eye, a user-friendly Web site containing the names of potential selection board members who

[1] Visible minorities: The 2001 Census provides information on the characteristics of people in Canada who are members of a visible minority, as defined by the *Employment Equity Act*. The Act defines visible minorities as "persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour." Under this definition, regulations specify the following groups as visible minorities: Chinese, South Asians, Blacks, Arabs, West Asians, Filipinos, Southeast Asians, Latin Americans, Japanese, Koreans and other visible minority groups, such as Pacific Islanders.

share the federal government's commitment to achieving a work force that fully represents the Canadian labour force. **Environment Canada**'s Atlantic Region maintains the Web site and participated in the development of the Objective Eye inventory, which was granted a Michelle C. Comeau Human Resources Leadership Award in 2003.

In 2003, the **Canadian Forces Grievance Board** continued to routinely revise the statements of qualifications it uses to assess potential applicants for Grievance Board positions to ensure that its selection criteria do not inadvertently eliminate candidates who would be capable of doing the work. The **Grievance Board** also has taken steps to ensure that its hiring committees use fair and equitable practices in discharging their duties and selection tools that are free of cultural bias.

Did You Know?

In 2002–2003, persons belonging to a visible minority group represented 7.4 per cent of the federal public service workforce, compared to 6.8 per cent in the previous fiscal year. *(Employment Equity in the Federal Public Service 2002–2003)*

Since it began in 1993, the Aboriginal Training Programme in Museum Practices (ATPMP) at the **Canadian Museum of Civilization Corporation** has established itself as a model for other national and international museums interested in training indigenous interns. Over the years, a total of 63 ATPMP trainees have learned museological practices, including how to develop exhibitions and conserve artifacts, and the basics of interpretation and marketing. As part of a new partnership with **Parks Canada**, two of the five 2003–2004 interns had the opportunity to work in the areas of conservation and archaeological policy.

The **National Parole Board** has expanded its recruitment practices for its members to include notifications of community agencies and organizations from a variety of ethnic and cultural backgrounds. This has significantly increased the number of interested applicants drawn from diverse cultural and visible minority communities and resulted in the appointment of additional visible minority Parole Board members.

Health Canada has developed a National Recruitment Strategy that aims to improve the sustainability of its work force and contribute to the overall health of the Department by focusing on four key elements: rejuvenating the work force, addressing targeted areas and the needs of other specific groups, increasing Francophone representation, and fostering diversity. The strategy is going through extensive consultation with all stakeholders, including members of employment equity and diversity groups.

Diversity training and awareness-raising

Fiscal year 2003–2004 saw the creation of the Cultural Diversity Alliance (CDA), consisting of the heads of organizations under **Canadian Heritage**'s portfolio. The aim of the CDA is to develop common initiatives and share expertise, resources and models of good practice to ensure that these organizations respond to Canada's increasingly diverse society. Members of the CDA will work together to achieve full inclusion in employment and professional services, and on the creation of content and programs and in the development and training of minority creative and business talent.

Most federal organizations make diversity education an essential part of their staff training programs. For example, in 2003–2004 the **Natural Sciences and Engineering Research Council** delivered a diversity session to executives and another session on communicating across cultures to all employees.

Last year, **Industry Canada** developed five diversity training tools, ranging from PowerPoint presentations for staff meetings to half-day interactive awareness sessions. These tools aim to increase awareness and understanding of workplace diversity and develop concrete skills among staff to facilitate team building and communication.

The **National Research Council** launched a national diversity Web site and marketing campaign in 2003–2004 to raise awareness of diversity issues among its employees.

In 2003, the **Department of National Defence** (DND) released a civilian diversity video, Diversity at National Defence, developed with input from numerous stakeholders including employment equity advisory groups, unions and local management. Human resource professionals and managers are using the video to raise employee awareness of civilian diversity and employment equity policies and successes at the department. It is also shown to external audiences at events such as career fairs targeting designated groups and to illustrate the many advantages of working with **DND**. 7,500 copies were distributed to **DND** regions for inclusion in recruitment kits.

A Culture Dedicated to Diversity

Many departments and agencies have committees dedicated to diversity issues. For example, in 2003–2004 **Environment Canada** created an Employment Equity and Diversity Management Advisory Committee and the **National Capital Commission** created a Diversity Committee. In spring 2003, the **Business Development Bank of Canada** (BDC) created the Diversity Action Committee, which has taken concrete measures to implement the various initiatives needed to support and promote diversity. The Committee placed an electronic multicultural calendar on the **BDC**'s intranet that provides information on cultural and daily observances of many cultural groups and reminds employees of the diverse backgrounds of the **BDC**'s work force and clientele. Between February and June 2004, more than 50 diversity awareness sessions were held throughout the **BDC**.

At **Citizenship and Immigration Canada**, the Visible Minority Employees' Network promotes the interests of members of visible minority groups and advises senior management on recruitment, training and development, promotion, and retention.

All new employees at **Farm Credit Canada** (FCC) receive diversity information as part of FCC's orientation package. The information stresses **FCC**'s goal of an inclusive and representative work force, and outlines the benefits of a diverse work force.

In 2003–2004, **Agriculture and Agri-Food Canada** launched a diversity project in partnership with the **Department of Canadian Heritage** to create a workplace where employees are in tune with the cultural diversity of the clients they serve, and provide employees with tools and strategies to promote the values of diversity and respect in all programs, policies and service delivery.

Capacity Building

Federal institutions are directed by paragraph 3(2)(b) of the *Canadian Multiculturalism Act* to "promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada." Encouraging wider citizen engagement, empowering communities, and helping newcomers integrate into Canadian society are some of the ways federal organizations put this directive into practice.

Citizen Engagement

To address the need of members of those groups who may not fully have exercised their right to vote—particularly members of ethnocultural groups, Aboriginal peoples and young electors—**Elections Canada** created an Outreach Steering Committee headed by the Chief Electoral Officer in the run-up to the 2004 federal general election. The 308 returning officers each prepared an Outreach Action Plan detailing the steps they would take to make sure that minority groups could fully access the electoral system and voting process. They hired community relations officers in more than 200 electoral districts to work on behalf of the returning officers to contact ethnocultural, Aboriginal and youth groups. Aboriginal community relations officers helped recruit and train staff, revise the list of electors and advise about issues of concern to local Aboriginal communities.

Indian and Northern Affairs Canada is committed to working with First Nations and Inuit in improving the quality of life of current and future generations. A fundamental way of ensuring this is by negotiating self-government agreements and land claim settlements with Aboriginal peoples. These arrangements acknowledge Aboriginal peoples' inherent right to self-government, provide economic opportunities, and contribute to re-establishing Aboriginal cultures, identities, traditions and languages.

Empowering Communities

Through its Women's Program, **Status of Women Canada** provides support to community-based initiatives to enhance the ability of individuals and communities of all origins to participate actively in Canadian society. The principles of diversity and the overlapping of issues guide the operations of the Women's Program and the activities of its partners/stakeholders, who need to demonstrate that diversity is integral to the development, implementation and evaluation of initiatives, and that they reflect the multicultural make-up of Canadian women. In 2003–2004, the Women's Program provided funding and technical assistance to 228 initiatives at local, regional and national levels. Approximately 7 per cent addressed issues pertaining to ethnocultural minority women and 7 per cent relating to Aboriginal women, falling under three distinct but complementary areas: women's economic status; elimination of systemic violence against women and the girl child; and social justice.

Services for Newcomers

Canada attracts and welcomes people from all parts of the world, both to enrich its social, economic and cultural development as a nation and to protect people in need of protection. To ensure the successful integration of newcomers, **Citizenship and Immigration Canada** (CIC) funds programs designed to help immigrants and refugees contribute to the economic, social and cultural life of communities across Canada. These include Language Instruction for Newcomers to Canada, the Immigrant Settlement and Adoption Program, the Host Program, and the Refugee Resettlement and Humanitarian Program.

The federal government plays an important role in ensuring that immigrants are equipped to make a successful entry into the labour market. To this end, a Director General forum on Immigrant Labour Market Integration, co-chaired by **Human Resources and Skills Development Canada** and **CIC**, has been formed to define a federal vision and strategy to address the labour market integration of immigrants. Provincial/territorial considerations—such as the fact that recognition of credentials is a provincial responsibility that has been delegated in legislation to regulatory bodies—add to the complexity of this work. The federal government will continue to work interdepartmentally to develop an integrated and coordinated approach to integrating immigrants into the labour market.

Enhancing the Understanding of and Respect for Diversity

Paragraph 3(2)(c) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to "promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society". The implementation of this section of the Act can be seen in work to encourage dialogue and research on diversity, to celebrate Canada's diverse cultural heritage, and to promote the value of a multicultural society.

Expanding the Dialogue

In 2003, the Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** initiated Multiculturalism Issues in Canada, a three-year joint initiative with the **Social Sciences and Humanities Research Council**. This program is intended to support humanities and social academic research that focuses on contemporary multiculturalism issues in Canadian society. Its objectives are to facilitate and promote innovative policy-relevant research on multiculturalism issues in contemporary Canadian society; generate, disseminate and transfer knowledge that informs the development of policies, programs and practices that will help to foster and promote an inclusive society; help Canadian postsecondary and research institutions develop expertise in issues relevant to cultural, ethnic, racial and religious diversity; and promote public dialogue about, and understanding of, multiculturalism and diversity issues.

Did You Know?

73 per cent of Canadians believe immigrants are having a good influence on the way things are going in Canada. *(Ipsos-Reid, 2004)*

The Research and Statistics Division of the **Department of Justice** arranged for focus group discussions to be held in March 2003 with members of various ethnocultural minorities to obtain their views on the *Anti-terrorism Act*. The report on these focus group discussions was released in October 2003 and is available at www.canada.justice.gc.ca/en/ps/rs/rep/rr03-4.pdf and www.canada.justice.gc.ca/fr/ps/rs/rep/rr03-4.pdf. The **Department of Justice** considers these consultations and research to be essential in helping to inform the department about the impact of Canada's anti-terrorism legislation on Canada's minorities. This, in turn, will assist the Department in preparing for the parliamentary review of the Act, which must be conducted in late 2004.

Research on Diversity

Through its Policy Research Fund, in 2003–2004 **Status of Women Canada** continued supporting independent policy research on gender equality issues. The Department recognizes that good policy research needs to integrate the diverse realities of women throughout the process, from formulating questions and identifying key informants to drafting policy recommendations. The guiding principles of diversity, accessibility and broad eligibility form the framework for the overall functioning of the Fund. These principles are reflected in the call for proposals, the selection of the external selection committee, the assessment of proposals, and decisions to fund and publish research. Proposals are not considered for funding if diversity is not taken into account in terms of the objectives and/or limitations of the study.

Introduced for 2004–2008 is a new **Canada Mortgage and Housing Corporation** research program, Newcomers, that investigates the role played by housing and communities in the successful reception and inclusion of newcomers into Canadian society. Research focuses on newcomers' housing needs and preferences, housing conditions, living arrangements, lifestyles, and housing experiences and histories. Barriers, obstacles and integration success in different jurisdictions across Canada will also be examined.

Over the years, the **Canadian Race Relations Foundation** (CRRF) has created a body of research that addresses systemic racism. The **CRRF**'s goal is to ensure that research findings and recommendations are capable of being acted on and that results are widely disseminated. The Foundation's most recent Request for Proposals, in 2003–2004, invited researchers and community-based organizations working in the field of anti-racism to submit proposals to undertake participatory action research with a strong focus on combatting racism in Canada.

One recently completed research piece, funded by the **CRRF**, is the "Analysis of Canada's Lack of Policy and Legislative Support for Aboriginal Post-secondary Institutions by the Aboriginal Institutes' Consortium (Ontario)." The report has the potential to significantly strengthen and support the capacity of Aboriginal institutes to address the education and training needs of Aboriginal communities.

Celebrating our Cultural Heritage

One of the key means of enhancing understanding of and respect for the diversity of Canadian society is through exhibitions that celebrate the country's cultural heritage. Each year, the **Canadian Museum of Civilization Corporation** presents a variety of such exhibitions, produced either in-house or in collaboration with other institutions not only in Canada but abroad. The Corporation also prepares travelling exhibitions and hosts exhibitions from various parts of Canada and the world. Exhibitions on view during 2003–2004 included:

- *Across Time and Tundra: The Inuvialuit of the Canadian Arctic*—This was the first major exhibition presented by any Canadian museum on the Inuvialuit, the people who inhabit Canada's Western Arctic. It featured more than 200 artifacts from the Canadian Museum of Civilization, the Smithsonian Institution and the McCord Museum in Montréal, and more than 120 photographs. The exhibition won the 2004 Best Practices in Museum Exhibition Writing award from the American Association of Museums.

Did You Know?

Diversity is not simply changing the face of Canada's largest cities. According to the Census, 59 per cent of those living in the municipality of Richmond, British Columbia, and 55.5 per cent of those living in the municipality of Markham, Ontario, are visible minorities. *(2001 Census, Statistics Canada)*

- *The Canada Hall*—The **Canadian Museum of Civilization**'s most popular permanent exhibition spans 1,000 years of Canadian social and economic history from coast to coast to coast. The Hall was completed in 2003–2004 with the addition of two new artifact-rich historical exhibitions on Canada's Pacific Region. The West Coast Communities exhibit recreates a wharf, surrounded by the buildings, vessels and tools of a typical fishing and salmon-canning community. The role of Japanese Canadians is highlighted. The Pacific Gateway exhibition reproduces a Vancouver International Airport lounge at the end of the 1960s. It profiles individual newcomers from the Philippines, representing the new wave of skilled immigrants who began to arrive in Canada in the late 1960s, and provides insight into their culture.

- *The First Peoples Hall*—The world's largest permanent exhibition on the diverse, rich cultures, history and contributions of indigenous peoples in Canada features more than 1,500 historical objects and works of art, recreated environments, and approximately 500 documents and illustrations. Curators of archaeology and ethnology at the Corporation worked for over a decade in consultation with Aboriginal expert advisers to develop the exhibition around four themes: We are still here. We are diverse. We contribute. We have an ancient relationship with the land.

- *Presenza: A New Look at Italian-Canadian Heritage*—The largest exhibition ever developed on the heritage and day-to-day lives of Italian Canadians looked at the values, skills and traditions of the generation of immigrants who founded Italian-Canadian communities.

Did You Know?

4.9 million Canadians said they had no religious affiliation and 1.9 million Canadians reported belonging to a non-Christian religion.
*(2001 Census, **Statistics Canada**)*

For Canada Day 2003, the **National Capital Commission** once again dedicated Ottawa's Confederation Park to special programming focusing on multicultural communities: A Cultural Mosaic. Workshops complemented dance groups and musicians from various backgrounds.

Library and Archives Canada's Multicultural Web portal continued in 2003–2004 to highlight the institution's multicultural initiatives, enabling users to search for multilingual and multicultural programs across the country. The portal is part of **Library and Archives Canada**'s Multicultural Initiatives Program, which consults with cultural communities across Canada and advocates on their behalf to ensure that diversity is respected, understood, embraced and incorporated into all of the organization's functions.

Promoting the Value of Diversity

One of the roles of **Citizenship and Immigration Canada** (CIC) is to promote the intrinsic value of Canadian citizenship and a sense of belonging among Canadians and newcomers by continuing to develop, design and deliver promotional products and activities that ensure greater citizen engagement. Activities and products are designed to provide an initial bridging mechanism for immigrants and to assist them in becoming contributing members of Canadian society.

CIC developed some promotional activities and products during the fiscal year. For example, the Speaker's Bureau initiative in Toronto was expanded to include Montréal, Vancouver and Calgary, and additional expansions are to take place in the next fiscal year. The initiative brings immigrants and refugees into schools to speak about their experiences as newcomers to Canada.

Research and Data that Support the Development of Relevant Policies, Programs and Practices

Section 3(2)(d) of the *Canadian Multiculturalism Act* directs federal institutions to "collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada."

Metropolis

In 2003–2004, the Multiculturalism Program continued its participation in the Metropolis Project, an international initiative to improve public policy on the migration and integration of ethnically, racially, linguistically and religiously diverse minorities, particularly in cities. The Metropolis Project enhances academic research capacity and brings together policymakers from the federal, provincial and municipal levels of government with universities, research institutes, think tanks, and non-governmental organizations with the goal of promoting the use of policy-relevant research findings in government decision making.

The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal partners coordinated under the aegis of the Metropolis Project Team, housed at **Citizenship and Immigration Canada**. Metropolis Centres of Excellence have been established in Montréal, Toronto, Edmonton, Vancouver and Halifax-Moncton. Collectively, the Centres involve more than 20 universities with hundreds of affiliated researchers, graduate students and community representatives.

Atlantic Metropolis Research Centre

One of the biggest accomplishments in 2003–2004 was the creation of a new Metropolis research centre in Atlantic Canada. The centre received support from the **Social Sciences and Humanities Research Council, Citizenship and Immigration Canada, Canadian Heritage** (Multiculturalism Program) and the **Atlantic Canada Opportunities Agency**. The Atlantic Centre aims to stimulate,

Metropolis

In 2003–2004, the Multiculturalism Program continued its participation in the Metropolis Project, an international initiative to improve public policy on the migration and integration of ethnically, racially, linguistically and religiously diverse minorities, particularly in cities. The Metropolis Project enhances academic research capacity and brings together policymakers from the federal, provincial and municipal levels of government with universities, research institutes, think tanks, and non-governmental organizations with the goal of promoting the use of policy-relevant research findings in government decision making.

The Metropolis Project in Canada is supported by a consortium of federal partners coordinated under the aegis of the Metropolis Project Team, housed at **Citizenship and Immigration Canada**. Metropolis Centres of Excellence have been established in Montréal, Toronto, Edmonton, Vancouver and Halifax-Moncton. Collectively, the Centres involve more than 20 universities with hundreds of affiliated researchers, graduate students and community representatives.

Atlantic Metropolis Research Centre

One of the biggest accomplishments in 2003–2004 was the creation of a new Metropolis research centre in Atlantic Canada. The centre received support from the **Social Sciences and Humanities Research Council, Citizenship and Immigration Canada, Canadian Heritage** (Multiculturalism Program) and the **Atlantic Canada Opportunities Agency**. The Atlantic Centre aims to stimulate,

promote and support productive partnerships in pursuing policy-relevant research agendas related to immigration, population migrations, multiculturalism and cultural diversity in smaller cities and rural areas. The twin administrative sites in Moncton and Halifax aim to pursue research agendas in both official languages, as well as in the other languages spoken by the cities' diverse populations.

Joint Events

The Metropolis Project, the Multiculturalism Program and other federal and community partners organized several events in 2003–2004 to highlight policy-relevant research issues.

Held in partnership with the Association for Canadian Studies and 15 federal partners, the Intersections of Diversity seminar in April 2003 was the fourth in a series of Multiculturalism Program policy-research seminars dating back to 1997. The seminar aimed to rethink a progressive framework for interpreting issues of identity and diversity. It examined how ethnicity, race, religion and heritage languages (non-English and non-French) intersect with immigration, Aboriginal status, official languages, socio-economic status, sexual orientation, (dis)ability, religion, gender and age. Conference publications are available at www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_e.htm) The event inspired a special issue of the *Association for Canadian Studies magazine, Canadian Diversity/Diversité Canadienne* (Vol. 3:1/Winter 2004), and a special issue of the *Canadian Ethnic Studies Journal* (Vol. 35, No. 3, 2003).

The Metropolis Centre of Excellence in Montréal, Immigration and Metropolis, hosted the seventh national conference in March 2004. Immigration and Integration at the Heart of the Debate: Research, Policy and Practice attracted more than 600 participants from all sectors. It featured workshops on the political participation of newcomers and minorities, the impact of the September 11, 2001 attacks on the United States, and the comparative treatment of Iraqi Arabs and Muslims in Canada and the United States.

Delivered in tandem with the Metropolis Conversation Series, *Metropolis Presents* is a public lecture series that brings together small groups of senior policy makers, leading researchers and key stakeholders to discuss diversity and immigration. In 2003–2004, the following lectures were co-sponsored by the Multiculturalism Program:

- *Shared Citizenship: Immutable Core or Dynamic Nucleus?* (October 14, 2003). Leaders from academe and the media explored whether an inclusive or an exclusive national identity has contributed to the integration of newcomers in Australia, Denmark, the European Union, Germany, Quebec and Turkey.

- *Diverse Youth and the Law: Moral Panic or Critical Policy Problem?* (January 22, 2004). Experts discussed the relationship between violent crime and immigrant and minority youth in Australia, Canada, the United States and the United Kingdom. Panelists also addressed interdiction strategies that communities and governments have used or could use to diminish the involvement of youth in criminal activity.

- *Media, Immigration and Diversity: Informing Public Discourse or Fanning the Flames of Intolerance* (March 30, 2004). Presenters from Canada, Italy, New Zealand and the United Kingdom explored the media's role during crises related to immigration. The presenters addressed how the media shaped public opinion during and immediately after the September 11, 2001 attacks on the United States, and the arrival of four boatloads of Chinese refugees in British Columbia during the summer of 1999. Emphasis was placed on best practices and how civil society organizations and governments ought to contribute to informing public debates and media stories.

In addition, the Multiculturalism Program contributed to a special issue of *Canadian Diversity/Diversité Canadienne*—Citizenship: Values and Responsibilities—guest-edited by Will Kymlicka of Queen's University.

In a typical year the **International Development Research Centre** (IDRC) supports nearly 500 research projects in developing countries, approximately one-quarter of which have an explicit intercultural cooperation dimension. The **IDRC** is one of only two organizations in the world employing this approach (the other is in Sweden). The **IDRC**'s methods capitalize on synergies created by knowledge sharing between researchers in Canada and in developing countries. This collaboration gives partners in the south the tools to create, adapt and take ownership of science-based solutions while educating researchers from the north in multidisciplinary problem-focused methodologies.

As Canada's official statistical agency, **Statistics Canada** is mandated to collect, compile, analyse and publish statistical information on the economic, social and general conditions of the country and its citizens, and to provide for the coordination and leadership of the country's statistics system. **Statistics Canada** programs with particular relevance to multiculturalism include:

- *Diverse Youth and the Law: Moral Panic or Critical Policy Problem?* (January 22, 2004). Experts discussed the relationship between violent crime and immigrant and minority youth in Australia, Canada, the United States and the United Kingdom. Panelists also addressed interdiction strategies that communities and governments have used or could use to diminish the involvement of youth in criminal activity.

- *Media, Immigration and Diversity: Informing Public Discourse or Fanning the Flames of Intolerance* (March 30, 2004). Presenters from Canada, Italy, New Zealand and the United Kingdom explored the media's role during crises related to immigration. The presenters addressed how the media shaped public opinion during and immediately after the September 11, 2001 attacks on the United States, and the arrival of four boatloads of Chinese refugees in British Columbia during the summer of 1999. Emphasis was placed on best practices and how civil society organizations and governments ought to contribute to informing public debates and media stories.

In addition, the Multiculturalism Program contributed to a special issue of *Canadian Diversity/Diversité Canadienne*—Citizenship: Values and Responsibilities—guest-edited by Will Kymlicka of Queen's University.

Did You Know?

58 per cent of immigrants to Canada between 1991 and 2001 came from Asia and the Middle East. *(2001 Census, Statistics Canada)*

In a typical year the **International Development Research Centre** (IDRC) supports nearly 500 research projects in developing countries, approximately one-quarter of which have an explicit intercultural cooperation dimension. The **IDRC** is one of only two organizations in the world employing this approach (the other is in Sweden). The **IDRC**'s methods capitalize on synergies created by knowledge sharing between researchers in Canada and in developing countries. This collaboration gives partners in the south the tools to create, adapt and take ownership of science-based solutions while educating researchers from the north in multidisciplinary problem-focused methodologies.

As Canada's official statistical agency, **Statistics Canada** is mandated to collect, compile, analyse and publish statistical information on the economic, social and general conditions of the country and its citizens, and to provide for the coordination and leadership of the country's statistics system. **Statistics Canada** programs with particular relevance to multiculturalism include:

- the Census;
- the Ethnic Diversity Survey;
- the Aboriginal Peoples Survey; and
- the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada.

The 2001 Census: New Releases

The Canadian Census of Population, conducted every five years, provides detailed statistical information on the ethnocultural, linguistic, demographic and socio-economic profile of Canada's population. The Census is the most comprehensive source of data on the multicultural make-up of the Canadian population and it provides this statistical information for all communities across Canada.

Did You Know?

79 per cent of immigrants who arrived in Canada between 1991 and 2001 said they had a strong sense of belonging to Canada. *(Ethnic Diversity Survey, **Statistics Canada**, 2002)*

In 2003–2004, **Statistics Canada** released new data from the 2001 Census on the income and social and economic characteristics of individuals, families and households; housing costs; and religion. Of particular interest to this report are the changing dynamics in religious affiliation: although the predominant religions in Canada are still Roman Catholicism and Protestantism, growth in Islam, Hinduism, Sikhism and Buddhism has resulted from recent immigration. Also on the increase are people reporting no religion—16 per cent of the population in 2001, compared with 12 per cent in 1991.

Preparations for the 2006 Census are under way and full consideration is being given to multiculturalism issues.

Ethnic Diversity Survey

Conducted in partnership with the **Department of Canadian Heritage**, the Ethnic Diversity Survey (EDS) was developed to provide information on the ethnic and cultural backgrounds of people in Canada. Released on September 29, 2003, the survey offers ground-breaking data on ethnic self-definition, family background and interaction, knowledge and use of languages, social networks, civic participation, social exclusion, belonging, trust and satisfaction, and socio-economic activities.

The Multiculturalism Program of **Canadian Heritage** has made the EDS a priority area for research through its in-house research and by making the EDS a priority under the Multiculturalism Issues in Canada Research Call which is in partnership with the **Social Sciences and Humanities Research Council** and the Multiculturalism Program.

Ethnic Diversity Survey

Canada's population is changing and becoming more diverse as immigrants to Canada are now coming from a wide variety of countries. The results of the Ethnic Diversity Survey show that, among first-generation immigrants, Chinese, East Indian, and Italian are the most commonly cited ethnic ancestries. At the same time, the survey shows that immigrants to Canada identify with their new home. Among first-generation immigrants who arrived in Canada between 1991 and 2001, one in five (22 per cent) said that "Canadian," or a Canadian regional identity such as "Quebecois," was one of their ethnic identities. This number rises to 47 per cent among those who arrived in Canada before 1991 and to 78 per cent among second-generation Canadians (individuals with at least one parent who was born in another country).

In addition to asking questions related to ethnicity, the survey also asked respondents about their satisfaction with their lives. The survey found that 83 per cent of Canadians over the age of 15 were satisfied with their lives. This figure drops to 79 per cent for respondents who are visible minorities, and to 77 per cent for respondents who immigrated to Canada between 1991 and 2001. However, 84 per cent of immigrants who came to Canada before 1991 indicated they were satisfied with their lives. The lower proportion of recent immigrants who said they were satisfied with their lives may be the result of some immigrants going through a period of adjustment because they have only recently arrived in Canada.

The survey also shed some light on discrimination and its impact It found that 36 per cent of visible minority respondents and 50 per cent of Black respondents reported experiencing discrimination or unfair treatment in the past five years based on their ethnicity, culture, race, skin colour, accent or religion. A greater proportion of second-generation visible minority Canadians said they experienced discrimination than did visible-minority immigrants. More than four in ten (42 per cent) second-generation visible minority Canadians and an astounding 61 per cent of second-generation Black Canadians said that they had experienced discrimination. The survey results suggests that discrimination may be linked to life satisfaction: 83 per cent of visible minority respondents who did not experience discrimination said that they were satisfied with their lives overall, but this number drops to 69 per cent among visible minority respondents who said they had experienced discrimination.

Ethnic Diversity Survey

Canada's population is changing and becoming more diverse as immigrants to Canada are now coming from a wide variety of countries. The results of the Ethnic Diversity Survey show that, among first-generation immigrants, Chinese, East Indian, and Italian are the most commonly cited ethnic ancestries. At the same time, the survey shows that immigrants to Canada identify with their new home. Among first-generation immigrants who arrived in Canada between 1991 and 2001, one in five (22 per cent) said that "Canadian," or a Canadian regional identity such as "Quebecois," was one of their ethnic identities. This number rises to 47 per cent among those who arrived in Canada before 1991 and to 78 per cent among second-generation Canadians (individuals with at least one parent who was born in another country).

In addition to asking questions related to ethnicity, the survey also asked respondents about their satisfaction with their lives. The survey found that 83 per cent of Canadians over the age of 15 were satisfied with their lives. This figure drops to 79 per cent for respondents who are visible minorities, and to 77 per cent for respondents who immigrated to Canada between 1991 and 2001. However, 84 per cent of immigrants who came to Canada before 1991 indicated they were satisfied with their lives. The lower proportion of recent immigrants who said they were satisfied with their lives may be the result of some immigrants going through a period of adjustment because they have only recently arrived in Canada.

The survey also shed some light on discrimination and its impact. It found that 36 per cent of visible minority respondents and 50 per cent of Black respondents reported experiencing discrimination or unfair treatment in the past five years based on their ethnicity, culture, race, skin colour, accent or religion. A greater proportion of second-generation visible minority Canadians said they experienced discrimination than did visible-minority immigrants. More than four in ten (42 per cent) second-generation visible minority Canadians and an astounding 61 per cent of second-generation Black Canadians said that they had experienced discrimination. The survey results suggests that discrimination may be linked to life satisfaction: 83 per cent of visible minority respondents who did not experience discrimination said that they were satisfied with their lives overall, but this number drops to 69 per cent among visible minority respondents who said they had experienced discrimination.

Aboriginal Peoples Survey

The 2001 Aboriginal Peoples Survey (APS) was developed in partnership with several national Aboriginal organizations and the federal, provincial and territorial governments. The initial results, released in September 2003, described the well-being of the non-reserve Aboriginal population, which includes more than 70 per cent of those who identified themselves as Aboriginal in the 2001 Census. Supporting tables and profiles of communities that participated in the APS were made available on the **Statistics Canada** Web site at www.statcan.ca.

Did You Know?

Among immigrants who arrived in Canada between October 2000 and September 2001, 98 per cent said it was the only destination they applied to when they chose to leave their homeland. *(Longitudinal Survey of Immigrants to Canada, **Statistics Canada**, 2003)*

Longitudinal Survey of Immigrants to Canada

In September 2003, **Statistics Canada** released the first results from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada. About 12,000 of the roughly 164,200 immigrants aged 15 years and older who arrived in Canada between October 2000 and September 2001 were interviewed approximately six months after their arrival. They will be re-interviewed at two and four years after their arrival. Information collected in this first wave of interviews will serve as a benchmark for tracking the subsequent settlement experiences of these newcomers. By late 2005, when all three waves have been completed, the survey will provide a better understanding of how the settlement process unfolds for new arrivals. Results of the survey can be found on the **Statistics Canada** Web site at www.statcan.ca.

Language Skills and Cultural Understanding of Individuals of all Origins

Under paragraph 3(2)(e) of the *Canadian Multiculturalism Act*, it is the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall "make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins." Federal departments and agencies put this policy into practice by maintaining a culturally diverse federal work force and consulting with organizations that represent Canada's various ethnocultural communities in the development of policies and programs.

An edge on the International Stage

Many government organizations make good use of their employees' international knowledge and diverse linguistic abilities.

Export Development Canada (EDC) continued in 2003, to provide support for work in numerous languages through a number of tools housed on their intranet. These include the Berne Union Multilingual Glossary, a Glossary of Financial Terms (Italian-English), *le grand dictionnaire terminologique*, the International Monetary Fund Multilingual Directory and Eurodicautom. In addition to providing language training in Canada's two official languages, **EDC** provides support to its employees for training in non-official languages, including Spanish, Portuguese, Russian, German and Arabic.

EDC's "Expertise Locator" stores information regarding the experience, skills and particular expertise of employees. A feature in **EDC**'s employee newsmagazine, *Link*, explains how the skills of employees can be identified through the database and used to meet the needs of a diverse customer population. A recent review of the database revealed that employees have registered linguistic skills in 35 languages.

The Competition Bureau, at **Industry Canada**, has a similar roster of foreign language capacity that it calls on when hosting visiting delegations from foreign antitrust jurisdictions, providing technical advice to foreign counterparts, and dealing with foreign counterparts or information providers on case-related matters.

Cultural diversity is a long-standing business priority for the **Canadian Wheat Board** (CWB), a farmer-controlled organization that markets wheat and barley grown by western Canadian producers. As the **CWB** conducts business in all regions of the world and expands into new global marketplaces, its understanding of diverse cultures continues to be a competitive business advantage. As of 2003–2004, approximately 36 per cent of the **CWB**'s staff speak more than one language fluently, and have the opportunity to exercise their language skills when speaking with international clients or by providing translation assistance to officials from other countries.

Did You Know?

83 per cent of Canadians believe that it is better for a country to have a variety of people with different religions. *(Ipsos-Reid, 2004)*

At the **International Development Research Centre** (IDRC), some 50 countries are represented in the backgrounds of the **IDRC**'s employees who speak more than 60 languages. This microcosm of diversity is intentional, as the **IDRC** relies on a mix of knowledge, experience and intellectual inclinations to deal effectively with its overseas partners and fulfill its mandate.

The **Office of the Auditor General**'s International Relations group maintains a database of staff with facility in other languages to assist with a variety of assignments such as official visits from other countries, translating correspondence, travelling with senior staff on trips to other countries and dealing with audit offices in other countries.

Serving Canadians

The hiring practices at **Farm Credit Canada** (FCC) include searching for and hiring candidates who can best provide service to **FCC**'s diverse client base. Recruitment brochures strongly depict **FCC**'s commitment to ethnic diversity and equity through words and images. Staffing advertisements often state that preference will be given to individuals who are also able to speak languages other than English and French. **FCC**'s Abbotsford office provides service in English, French, Dutch, Hindi, Mandarin, German and Cantonese. The Abbotsford office won two awards at the 2nd Annual Fraser Valley Cultural Diversity Awards, presented by Abbotsford Community Services in recognition of its client base and staff diversity.

Guided by Diversity

In 2003–2004, the **National Parole Board** (NPB) began consulting with offenders and community agencies/representatives from diverse ethnic, racial and cultural backgrounds to solicit more innovative and productive ways of releasing and reintegrating offenders of different ethnocultural backgrounds, to enhance the hearing process, and to increase awareness of and sensitivity to the experiences and realities of offenders from diverse cultural, ethnic and racial backgrounds. The follow-up to this consultation is expected to have an impact on the **NPB**'s policies and processes. The **NPB** hopes to forge partnerships with community agencies, organizations and leaders who will continue to enhance its understanding of their respective cultures and traditions.

Solicitor General Canada (now part of **Public Safety and Emergency Preparedness Canada**) continues to engage both national and local voluntary organizations in its policy development and consultation processes, and through research and development projects. In 2003–2004, the Department collaborated with visible minority organizations concerning restorative justice and effective corrections, and worked with the **Royal Canadian Mounted Police** on a project to better engage immigrant and refugee communities in the development of culturally appropriate policies and programs.

The keystone of the operations of the **Canada Council for the Arts** is peer assessment, which places arts professionals at the centre of the granting process. Peers assess artistic merit within a national comparative context, and lend their perspective on trends in artistic practices and communities. The Council's peer assessment policy recognizes cultural diversity ("representation of artists and arts professionals from the diverse ethnic, racial and cultural communities of Canada") as one of the aims in selecting members of a committee. The Council reviews the committees in each of its arts sections annually, and an annual report on the peer assessment system is made to the Council's board. In 2003–2004, 15 per cent of peers identified themselves as culturally diverse.

After consultations indicated that the history of Aboriginal people and ethnocultural minorities was insufficiently represented in Canada's national historic sites, **Parks Canada** made it a strategic priority to increase this representation. The Agency consulted with the Canadian Ethnocultural Council and adopted a strategy with an emphasis on ethnocultural community consultation. Over the last year, consultations with specialists of ethnocultural history and representatives of ethnocultural communities have taken place in British Columbia, Alberta, Saskatchewan, Ontario, Quebec and Nova Scotia. As a result, new subjects related to the history of ethnocultural communities have come forward for the consideration of the Historic Sites and Monuments Board of Canada. Two new sites recognizing ethnocultural communities were designated in 2003–2004: Tilting National Historic Site of Canada—a rare surviving example of a Newfoundland outport in which the use of its landscape components has been very largely maintained from at least the mid-18th century,

when its Irish settlers first began to shape them—and the Addison Sod House National Historic Site of Canada, the oldest continuously occupied sod building in Saskatchewan.

Did You Know?

30 per cent of visible minorities in Canada were born here. *(2001 Census, **Statistics Canada**)*

The Human Security Program (HSP) of the former **Department of Foreign Affairs and International Trade** (which was split into **International Trade Canada** and **Foreign Affairs Canada** in December 2003) has effectively used the expertise of Canadians from across the country representing a variety of linguistic, ethnic and religious communities. For example, the HSP is supporting a project led by the University of Windsor on Palestinian judicial sector capacity building. The Canadian team of experts, which includes a retired Supreme Court judge, a Federal Court judge, the Chief Justice of Alberta and several Canadian legal experts, is headed by a Palestinian-Canadian law professor. HSP has also supported roundtables on various topics, including women, peace and security; Afghanistan; and Sri Lanka. Besides giving new Canadians (Afghan-Canadian, Sri Lankan-Canadian) a forum for expressing their thoughts on Canadian foreign policy, the roundtables helped Canada fulfil its obligations under the United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security.

Conclusion

Conclusion

With the adoption of Canada's Multiculturalism Policy more than three decades ago, the Government of Canada unequivocally declared its belief in the value and importance of diversity. The policy continues to pursue many of its original goals, including fostering a national climate in which the multicultural heritage of Canadians is valued and a society where all Canadians participate in the nation's economic, social, cultural and political life.

But recent domestic and international developments are making it more urgent than ever for Canadians to reach across the divides of culture, religion, race and ethnicity to foster understanding of and respect for diversity. Safeguarding and promoting Canada's multicultural reality is a continuing challenge. With immigration outpacing the birth rate as the main source of Canada's population growth, programs, policies and practices that foster social cohesion, nurture civic engagement, and combat racism and discrimination will continue to be a priority for the Government of Canada.

This report helps keep Canadians apprised of government-led activities in support of the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. But few of these efforts would bear fruit without the myriad individuals and organizations that underpin Canada's strong and cohesive civil society—the artists, activists and ethnocultural community groups from across Canada who are working to build a society that values and celebrates diversity and makes it possible for all Canadians to realize their full potential.

Let us never lose sight of the responsibility that each of us carries for realizing the unique national project that is Canadian multiculturalism.

Publication List

Publications Available Free of Charge From the Multiculturalism Program Resource Centre

Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act* 2002-2003

Canadian Diversity Vol. 2.1, Spring 2003

Canadian Diversity Intersections of Diversity Vol. 3:1 Winter 2004

Canadian Ethnic Studies Special Issue Intersections of Diversity Vol. XXXV, No. 3, 2003

Canadian Heritage Fact Sheet on Multiculturalism, 2003

Canadian Multiculturalism Day Poster (large and small size)

Immigrants and Civic Participation: Contemporary Policy and Research Issues

Multiculturalism Program Information Kit

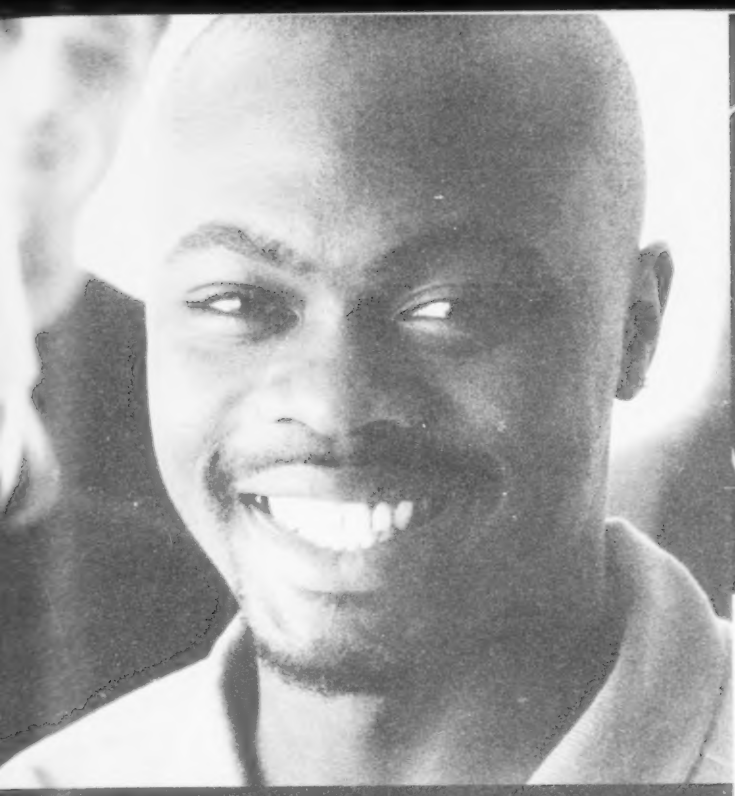
National Forum on Policing in a Multiculturalism Society – Background Papers

National Forum on Policing in a Multicultural Society – Report on Strategies, Recommendations and Best Practices

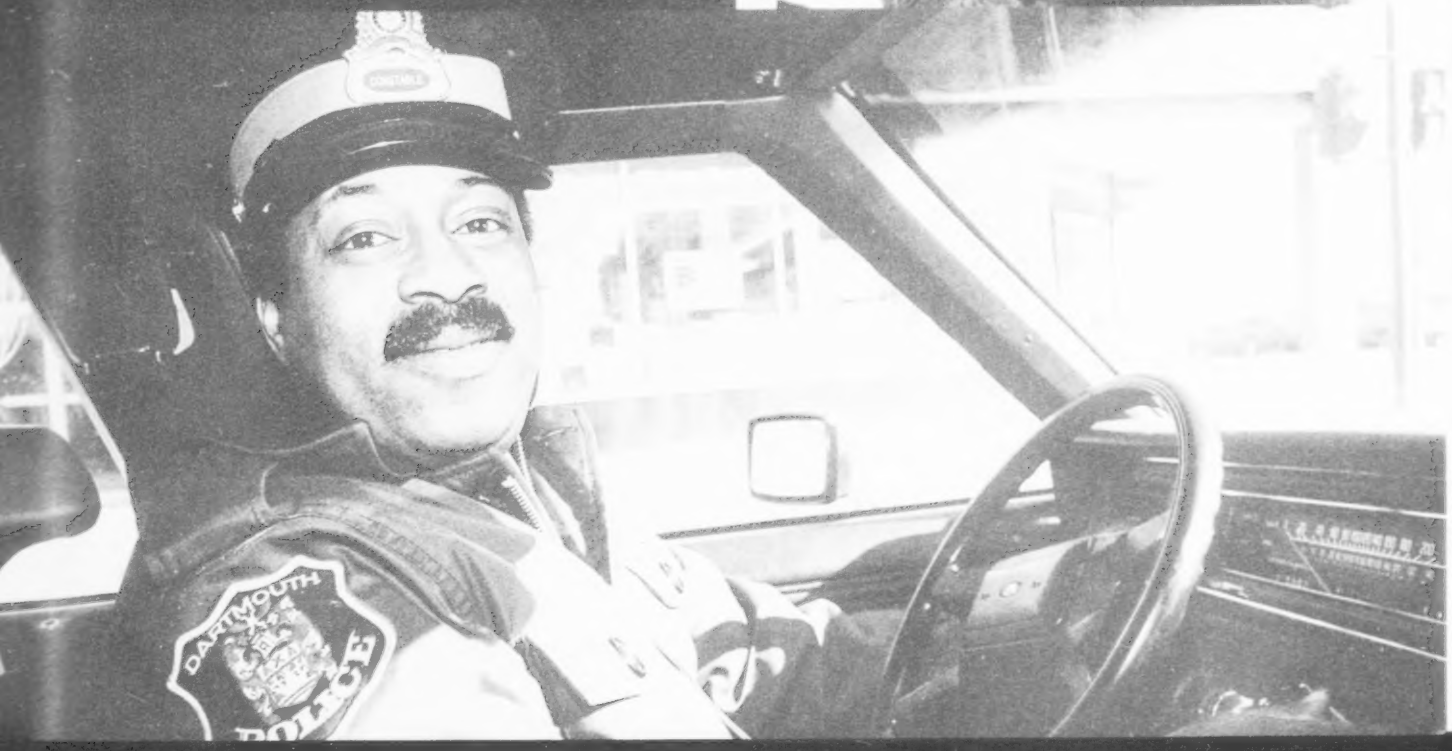
Our Diverse Cities Number 1 Spring 2004

Seminar on Social Justice and Multiculturalism: Contemporary Policy and Research Issues

The Multiculturalism Policy of Canada (available in a variety of languages)



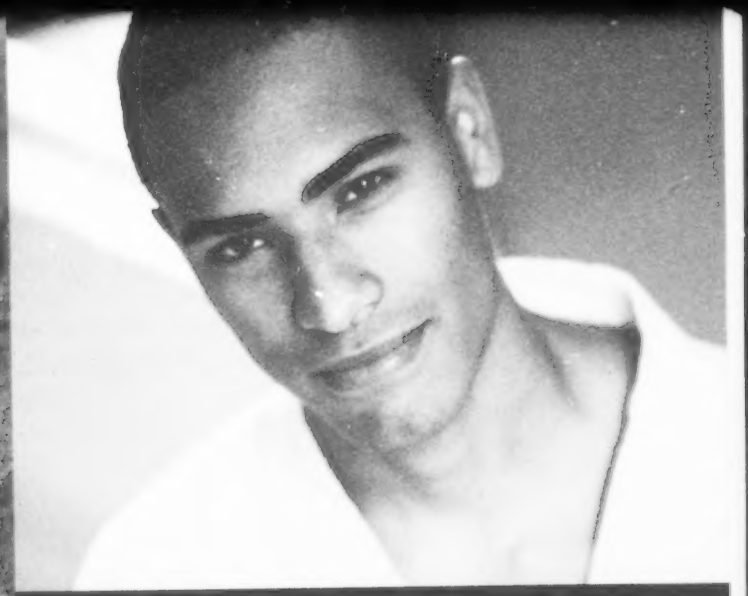
Index of Federal Institutions



Index of Federal Institutions

Agriculture and Agri-Food Canada 28
Atlantic Canada Opportunities Agency 33
Business Development Bank of Canada 27
Canada Council for the Arts 40
Canada Mortgage and Housing Corporation 31
Canadian Broadcasting Corporation 13, 14
Canadian Forces Grievance Board 26
Canadian Human Rights Commission 17
Canadian Museum of Civilization 26, 31, 32
Canadian Race Relations Foundation 6, 31
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 13, 14, 15
Canadian Wheat Board 39
Citizenship and Immigration Canada 28, 29, 33
Department of Canadian Heritage 3, 8, 21, 27, 28, 30, 33, 36
Department of Foreign Affairs and International Trade 41
Department of Justice 30
Elections Canada 28
Environment Canada 26, 27
Export Development Canada 38, 39
Farm Credit Canada 28, 39
Foreign Affairs Canada 41
Health Canada 26
Human Resources and Skills Development Canada 29
Indian and Northern Affairs Canada 28
Industry Canada 27, 39
International Development Research Centre 35, 39
International Trade Canada 41
Library and Archives Canada 32
National Capital Commission 27, 32
National Defence 27
National Parole Board 26, 40
National Research Council 27
Natural Sciences and Engineering Research Council 27
Office of the Auditor General of Canada 58
Parks Canada 26, 40
Public Safety and Emergency Preparedness Canada 40
Public Service Commission 25
Public Service Human Resources Management Agency of Canada 25
Royal Canadian Mounted Police 9, 40
Social Sciences and Humanities Research Council 30, 33, 36
Solicitor General Canada 40

Statistics Canada 31, 32, 35, 36, 38, 41
Status of Women Canada 7, 29, 30
Telefilm Canada 13
Transport Canada 16, 17, 18
Treasury Board of Canada Secretariat 59



Submitted Reports by Federal Institutions

Submitted Reports by Federal Institutions

The following departments, agencies and Crown corporations submitted reports on their activities with respect to the requirements of the *Canadian Multiculturalism Act.*

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Auditor General of Canada
Bank of Canada
Blue Water Bridge Authority
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Economic Development for Quebec Regions
Canada Firearms Centre
Canada Lands Company
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada School of Public Service
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Dairy Commission
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Institutes of Health Research
Canadian International Development Agency
Canadian International Trade Tribunal
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Nuclear Safety Commission
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Science and Technology Museum Corporation
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Tourism Commission
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board
Cape Breton Development Corporation
Citizenship and Immigration Canada
Citizenship Commission
Commission for Public Complaints Against the RCMP
Commissioner of Official Languages
Copyright Board of Canada

Defence Construction Canada
Department of Canadian Heritage
Department of Finance Canada
Department of Justice Canada
Elections Canada
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Federal Judicial Affairs
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Foreign Affairs Canada
Freshwater Fish Marketing Corporation
Hazardous Materials Information Review Commission
Health Canada
Human Resources and Skills Development Canada
Immigration and Refugee Board
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Claims Commission
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada
International Development Research Centre
International Trade Canada
Laurentian Pilotage Authority
Law Commission of Canada
Library and Archives Canada
Library of Parliament
Military Police Complaints Commission
NAFTA Secretariat Canadian Section
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Defence
National Energy Board
National Film Board
National Parole Board
National Research Council
Natural Resources Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council
Northern Pipeline Agency Canada
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Information Commissioner of Canada
Office of the Privacy Commissioner of Canada
Office of the Superintendent of Financial Institutions
Pacific Pilotage Authority
Parc Downsview Park Inc.

Parks Canada Agency
Patented Medicine Prices Review Board
Public Safety and Emergency Preparedness Canada
Public Service Commission of Canada
Public Service Human Resources Management Agency of Canada
Public Service Integrity Office
Public Service Staff Relations Board
Public Works and Government Services Canada
Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Secretary Canadian Intergovernmental Conferences
Social Development Canada
Social Sciences and Humanities Research Council
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Supreme Court of Canada
Telefilm Canada
Transportation Appeal Tribunal of Canada
Transportation Safety Board of Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Veterans Affairs Canada
VIA Rail Canada Inc.
Western Economic Diversification Canada

Patrimoine canadien
Multiculturalisme

Canadian Heritage
Multiculturalism

Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien

2003–2004

DIVERSITÉ DU CANADA
Respecter *nos* différences

Canada

Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Ce document vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

Cette publication est disponible en médias de substitution.

Pour en obtenir d'autres exemplaires prière de vous adresser au :

Multiculturalisme, Bureau national
15, rue Eddy
11e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Téléphone : (819) 953-1970
Ligne sans frais : 1-888-77MULTI or 1-888-776-8584
Télécopieur : (819) 997-0880
ATS : (819) 997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Ce document est aussi accessible sur le réseau Internet, à la rubrique : « Quoi de neuf »
www.multiculturalisme.pch.gc.ca

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005
Numéro de catalogue CH31-1/2004
ISBN 0-662-68400-1

Rapport annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2003–2004

Table des matières

Message de l'honorable Raymond Chan iv

Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien 1

Partie II : Pratiques exemplaires 13

Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada 23

- Chances égales dans les institutions fédérales 29
- Renforcement des capacités 33
- Accroître la compréhension et le respect de la diversité 34
- Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents 38
- Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines 44

Conclusion 49

Publications gratuites 53

Index des institutions fédérales 57

Les rapports présentés par les institutions fédérales 61

Ministre d'État
(Multiculturalisme)

Minister of State
(Multiculturalism)

Ottawa, Canada K1A 0M5

Message du ministre d'État (Multiculturalisme)

Depuis ses origines, le Canada se définit par sa diversité. Aujourd'hui, notre pays se distingue par la façon dont il gère cette diversité et l'importance qu'il lui accorde.

Ce rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* présente les activités menées par les ministères et organismes fédéraux en vue de promouvoir les valeurs et les principes du multiculturalisme. Il offre un aperçu des meilleures pratiques adoptées par chaque ministère du gouvernement du Canada pour promouvoir le multiculturalisme.

Ce rapport brosse un tableau des efforts déployés par le gouvernement pour combattre la discrimination, promouvoir le dialogue des cultures et assurer une meilleure représentation de la société canadienne au sein de nos institutions. Il met en lumière les politiques adoptées par le gouvernement pour aider les Canadiens et Canadiennes de toutes les origines à obtenir un emploi et des promotions au sein des institutions fédérales. En outre, il montre comment les programmes gouvernementaux offrent à plus de Canadiens et Canadiennes la possibilité de contribuer à l'essor de notre pays. Enfin, il présente un certain nombre de collectes de données et de programmes de recherche qui permettront d'adopter de façon éclairée des politiques et des programmes gouvernementaux encore davantage arrimés à la réalité multiculturelle de la société canadienne.

La mise en œuvre d'un grand nombre d'activités résulte du renouvellement, dans le discours du Trône d'octobre 2004, de l'engagement du gouvernement du Canada à favoriser la création d'une société qui fait place à tous et à toutes. Le gouvernement a clairement énoncé qu'il défendra la Charte des droits et libertés et qu'il appuiera sans relâche la participation civique de tous les citoyens et citoyennes. Il vise aussi à favoriser l'égalité des chances, afin que l'ensemble des Canadiens et Canadiennes puissent connaître la prospérité. Le gouvernement pourra atteindre ces objectifs en faisant de la diversité une source de dynamisme et d'innovation.

À la lecture de ce rapport annuel et des pratiques exemplaires qui y sont présentées, songez à quel point le dynamisme du Canada au cours des prochaines années dépendra de sa capacité à tirer parti des compétences, du talent et de l'expérience de l'ensemble de ses citoyens et citoyennes. Lorsque les Canadiens et Canadiennes de diverses origines mettent en commun leurs talents, leurs points de vue et leur savoir-faire, c'est toute notre économie, notre culture et notre société qui en bénéficient.

Canada

Je suis fier d'avoir été nommé ministre d'État au multiculturalisme et je suis très heureux de vous présenter ce rapport annuel qui indique où nous en sommes ainsi que l'orientation que nous souhaitons prendre.

Il y a plus de 30 ans, le Canada est devenu le premier pays à adopter une politique officielle de multiculturalisme. Mais le multiculturalisme, c'est plus qu'une politique pour le Canada. C'est une manière de vivre. C'est une valeur au cœur de notre identité collective. C'est un modèle cité dans le monde entier qui s'appuie sur la conviction que la diversité est synonyme de réussite, de prospérité et d'avenir.

L'honorable Raymond Chan, C.P., députée

PARTIE I

e Programme du
nulticulturalisme canadien

Partie I : Le Programme du multiculturalisme canadien

Le Canada jouit d'une longue tradition dans la promotion des droits de la personne et de la compréhension mutuelle. Il a été le premier pays à adopter une Politique du multiculturalisme en 1971, qui est devenue une loi en 1988 lorsque le Parlement a adopté la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le multiculturalisme est une politique d'intégration qui a pour but d'aider des personnes à surmonter les barrières raciales, ethniques, culturelles ou religieuses.

Le mandat du Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien** repose sur la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988 dont il incarne les principes, comprenant les fonctions d'élaboration de programmes et un cadre stratégique pour le multiculturalisme.

En 1996, un examen gouvernemental du Programme du multiculturalisme soulignait l'importance du multiculturalisme comme instrument clé dans les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir la cohésion sociale et bâtir une société respectueuse et ouverte pour tous les Canadiens. Au fil des ans, le Programme du multiculturalisme a continué à s'appuyer sur les fondations érigées par la Politique canadienne de multiculturalisme, en élaborant des programmes qui renforcent la structure sociale du pays et en aidant des personnes de toutes origines à contribuer davantage à la société.

L'examen de 1996 a défini également les trois objectifs stratégiques généraux du Programme du multiculturalisme : l'identité, la justice sociale et la participation civique. L'identité tente de promouvoir une société qui reconnaît, respecte et reflète la diversité culturelle, instaurant chez les Canadiens d'origines diverses un sentiment d'appartenance et d'attachement au Canada. La justice sociale tente d'édifier une société qui garantit à tous un traitement juste et équitable et qui respecte la dignité des personnes de toutes origines. Quant à la participation civique, elle a pour but de s'assurer que tous les citoyens et les citoyennes ont à la fois les moyens et l'occasion de façonner l'avenir de leur communauté et de leur pays.

Afin de tenir compte de ces objectifs, le Programme a adopté un nouvel énoncé de mission en 1996 : « Renforcer le Canada par la promotion d'une société inclusive dans laquelle les gens de toutes origines ont un sentiment d'appartenance et d'attachement au pays parce qu'ils sont respectés comme individus et reconnus comme composante essentielle d'une identité canadienne en mutation. »

Au fil des ans, les responsables du Programme du multiculturalisme ont appuyé la diversité ethnoraciale, ethnoculturelle et religieuse. Le Programme du multiculturalisme continue de poursuivre ses vastes objectifs politiques en travaillant dans quatre domaines désignés comme nécessitant une attention particulière, et ce, de façon urgente :

- la compréhension interculturelle;
- la lutte contre le racisme et la discrimination;
- la promotion de la citoyenneté partagée;
- le reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes.

Les pages suivantes décrivent le travail effectué dans le cadre du Programme du multiculturalisme dans ces domaines au cours de l'exercice 2003-2004. Ce travail est le fruit d'une collaboration avec les institutions publiques et divers organismes bénévoles et communautaires afin de mettre en valeur et de renforcer les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales et d'améliorer la compréhension interculturelle et interconfessionnelle. Le Programme prévoit également des moyens qui permettent au gouvernement d'obtenir les conseils et de connaître l'opinion des collectivités ethno-culturelles et ethnoraciales sur un vaste éventail de questions relatives aux politiques gouvernementales.

La compréhension interculturelle

Le Programme du multiculturalisme soutient les programmes et les initiatives qui aident à comprendre les différences culturelles et à intégrer celles-ci dans la culture générale du Canada, tant dans les collectivités urbaines que rurales. Voici certains des programmes et des initiatives soutenus au cours de l'exercice 2003-2004.

Table ronde des chefs religieux – En avril 2003, la secrétaire d'État (Multiculturalisme) a été l'hôte d'une table ronde sur la promotion et le maintien de la compréhension interculturelle, qui a permis à des chefs religieux de confessions diverses de partager leurs idées et leurs expériences, et de discuter de leur contribution à un dialogue constructif sur le respect et la compréhension, plus particulièrement au sein de l'environnement international actuel. Environ 125 représentants d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, ainsi que des députés et des sénateurs, y ont participé. Les chefs religieux ont parlé principalement de la nécessité d'amener les jeunes à valoriser les différences culturelles et à passer de la tolérance au respect, du rôle, essentiel que peuvent jouer les médias dans la transmission de messages positifs de la tolérance zéro à l'égard de la haine, de la nécessité de favoriser la création de liens entre les collectivités, et de quelle façon une connaissance accrue de chacune des questions permettra le respect et une meilleure compréhension interculturelle.

Centre pour la foi et les médias – Durant l'année 2003-2004, le Centre pour la foi et les médias a officiellement ouvert ses portes à Toronto et à Calgary. Le Centre tente d'améliorer la couverture des groupes religieux et confessionnels par les médias d'information partout au Canada et travaille en collaboration avec différentes confessions dans l'ensemble du pays en vue de favoriser la création de liens avec les médias d'information et le public. En tant que centre d'excellence, le Centre sera utile aux étudiants, aux universitaires, aux journalistes, au gouvernement et au public.

Établissement de partenariats stratégiques – À l'Île-du-Prince-Édouard, ce projet a permis l'établissement d'un organisme de coordination constitué de représentants clés des ministères et des organismes gouvernementaux, des organismes communautaires et des groupes d'intérêt. Cet organisme de coordination vise à veiller à ce que la planification à long terme, l'élaboration de politiques et les services connexes offerts aux Canadiens de première génération, aux immigrants et aux réfugiés soient efficaces, complémentaires et coordonnés.

Réseau national de soutien aux parents – La *Société de recherche en orientation humaine* de Montréal a reçu une aide financière pour créer un réseau de parents et d'organisations axées sur les parents. Le Réseau national de soutien aux parents insistera sur la valeur d'une vision collective pour les parents. Cette vision sera le dénominateur commun de la citoyenneté partagée et de la compréhension interculturelle, et permettra un dialogue public sur la valeur de la diversité dans la société canadienne. Le projet a été lancé dans le cadre d'une conférence nationale à Montréal en octobre 2003 et des forums de suivi sont prévus pour les six centres urbains d'Halifax, de Montréal, d'Ottawa, de Toronto, de Calgary et de Vancouver.

Création d'alliances et renforcement des collectivités – Lancé à Montréal, en 2003, par le Centre de ressources de la communauté noire, ce projet vise, d'une part à créer et à solidifier des associations et d'autre part, à renforcer les liens entre les communautés noires et les organisations qui offrent des programmes et des services aux jeunes Noirs. Le but visé est d'accroître la capacité de ces organisations à comprendre et à affronter les nombreux défis auxquels sont confrontés les jeunes Noirs anglophones de Montréal.

Pleins feux sur la jeunesse

Le Programme du multiculturalisme consacre certaines de ses ressources à des initiatives qui sont axées sur les jeunes Canadiens. Voici quelques-unes des initiatives jeunesse qui ont reçu du soutien du Programme en 2003-2004.

- **Partenariat avec Échanges Canada** – Le Programme du multiculturalisme a conclu un accord de coopération avec Échanges Canada afin d'élaborer des activités d'information axées sur la jeunesse et de soutenir des initiatives d'intérêt commun. « Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it? » était une telle initiative, un atelier offert aux jeunes Canadiens qui participent à Rencontre du Canada, un programme d'échanges d'une semaine réservé aux jeunes. À l'aide du contenu élaboré par l'Association canadienne pour les Nations Unies, des personnes d'origines ethniques, culturelles ou raciales diverses ont participé à un dialogue éclairé portant sur les incidences négatives du racisme et de la discrimination sur la société et sur l'importance de promouvoir des valeurs canadiennes fondamentales, telles que le respect, la compréhension et la diversité.

- **Le concours national de vidéo « Mettons fin au racisme! »** – Près de 800 jeunes de 12 à 18 ans ont participé au concours de 2003-2004, créant 284 vidéos qui expriment leurs opinions sur l'élimination de la discrimination raciale. Le concours s'inscrit dans le cadre de la campagne annuelle de lutte contre le racisme et a pour but de commémorer le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Panasonic Canada Inc. est le principal commanditaire du concours national de vidéo depuis ses débuts en 1997. Tous les ans, les dix vidéos gagnantes sont montées en messages d'intérêt public diffusés à la télévision, rejoignant ainsi des millions de Canadiens.

La lutte contre le racisme et la discrimination

Le Programme du multiculturalisme apporte son soutien aux organisations qui tentent d'encourager un plus grand nombre de Canadiens à trouver des façons de mettre fin à la discrimination raciale. Les initiatives suivantes figuraient parmi celles qui ont reçu du financement au cours du dernier exercice.

Le Programme du multiculturalisme a financé la tenue d'une conférence intitulée « Haine et Racisme : Recherche de solutions », organisée par l'Association du Barreau autochtone. La conférence a permis d'examiner les causes et les conséquences de la haine et du racisme, ainsi que des stratégies pratiques visant leur élimination. La conférence était le résultat des efforts de l'Association du Barreau autochtone, de l'Association des femmes autochtones du Québec et d'une vaste coalition d'organismes non gouvernementaux antiracistes travaillant en coopération afin de

poursuivre des stratégies communautaires visant à éliminer la haine et le racisme dans la société canadienne. Ces organisations comprenaient le Conseil canadien de lutte contre le racisme, B'nai Brith, le Congrès national des Canadiens d'origine ukrainienne, le *Council of Agencies Serving South Asians*, la Clinique juridique afro-canadienne, la Fédération canado-arabe et la **Fondation canadienne des relations raciales**. La conférence a encouragé un modèle de citoyenneté canadienne et de citoyenneté autochtone qui permettra à diverses voix de se faire entendre et d'explorer des façons d'éliminer les forces destructrices qui alimentent le racisme et la haine.

Les participants à la conférence comprenaient des membres de la communauté juridique, des universitaires, des professeurs, des étudiants, des agents de la paix, des organismes non gouvernementaux, des organismes autochtones, des représentants du gouvernement et des membres du public. Un secrétariat a été désigné afin d'assurer un dialogue continu entre les partenaires et les organisations, et pour améliorer le partage d'information et l'élaboration de stratégies. Le tournage et la production d'un documentaire sur la conférence sont prévus et le documentaire devrait être diffusé sur le Réseau de télévision des peuples autochtones (Aboriginal Peoples Television Network).

Le Programme du multiculturalisme a financé en 2003 une initiative d'une durée de trois ans du Conseil canadien de lutte contre le racisme, une coalition de plus de 50 organismes de lutte contre le racisme et de défense des droits de la personne provenant de partout au pays, qui vise à renforcer la capacité et à soutenir un réseau communautaire pour contrer le racisme et l'intolérance. Le Conseil canadien de lutte contre le racisme vise à créer un réseau national efficace et adapté pour lutter contre le racisme. Ce réseau, axé sur la collectivité et dirigé par les membres, permettra de résoudre les problèmes de racisme et d'intolérance et vise à accroître la participation de divers groupes dans la société canadienne. Le Conseil canadien de lutte contre le racisme tentera de sensibiliser les médias populaires au racisme et à l'intolérance qui lui est associée, et formulera des commentaires et donnera des conseils sur les principes antiracistes aux organismes gouvernementaux, aux fondations, aux institutions publiques ou privées, aux groupes communautaires et à la société civile.

Mesures contre le racisme

Étant donné l'évolution continue de la diversité au Canada, le Programme du multiculturalisme s'appuie sur des mesures existantes qui renforcent le modèle canadien des valeurs communes et favorisent la participation active de tous les groupes à la société canadienne. Le Programme travaille de concert avec d'autres ministères et organismes du gouvernement afin de mieux coordonner les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale. Des mesures concertées visant l'élimination de la discrimination, du racisme et des obstacles dans tous les secteurs de la société sont essentielles afin de préserver nos valeurs, de défendre nos droits et d'assumer nos responsabilités. En éliminant les barrières discriminatoires et en favorisant l'inclusion, le Canada sera en mesure de mieux tirer parti des avantages de la diversité canadienne.

Pleins feux sur la jeunesse

Le Programme du multiculturalisme consacre certaines de ses ressources à des initiatives qui sont axées sur les jeunes Canadiens. Voici quelques-unes des initiatives jeunesse qui ont reçu du soutien du Programme en 2003-2004.

- **Partenariat avec Échanges Canada** – Le Programme du multiculturalisme a conclu un accord de coopération avec Échanges Canada afin d'élaborer des activités d'information axées sur la jeunesse et de soutenir des initiatives d'intérêt commun. « Discussing Diversity, Racism and Multiculturalism: What can You(th) do about it? » était une telle initiative, un atelier offert aux jeunes Canadiens qui participent à Rencontre du Canada, un programme d'échanges d'une semaine réservé aux jeunes. À l'aide du contenu élaboré par l'Association canadienne pour les Nations Unies, des personnes d'origines ethniques, culturelles ou raciales diverses ont participé à un dialogue éclairé portant sur les incidences négatives du racisme et de la discrimination sur la société et sur l'importance de promouvoir des valeurs canadiennes fondamentales, telles que le respect, la compréhension et la diversité.

- **Le concours national de vidéo « Mettons fin au racisme! »** – Près de 800 jeunes de 12 à 18 ans ont participé au concours de 2003-2004, créant 284 vidéos qui expriment leurs opinions sur l'élimination de la discrimination raciale. Le concours s'inscrit dans le cadre de la campagne annuelle de lutte contre le racisme et a pour but de commémorer le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Panasonic Canada Inc. est le principal commanditaire du concours national de vidéo depuis ses débuts en 1997. Tous les ans, les dix vidéos gagnantes sont montées en messages d'intérêt public diffusés à la télévision, rejoignant ainsi des millions de Canadiens.

Mesures contre le racisme

Étant donné l'évolution continue de la diversité au Canada, le Programme du multiculturalisme s'appuie sur des mesures existantes qui renforcent le modèle canadien des valeurs communes et favorisent la participation active de tous les groupes à la société canadienne. Le Programme travaille de concert avec d'autres ministères et organismes du gouvernement afin de mieux coordonner les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale. Des mesures concertées visant l'élimination de la discrimination, du racisme et des obstacles dans tous les secteurs de la société sont essentielles afin de préserver nos valeurs, de défendre nos droits et d'assumer nos responsabilités. En éliminant les barrières discriminatoires et en favorisant l'inclusion, le Canada sera en mesure de mieux tirer parti des avantages de la diversité canadienne.

La promotion de la citoyenneté partagée

Le Programme du multiculturalisme soutient les initiatives qui visent à accroître le sentiment d'appartenance de tous les Canadiens et leur participation à la vie économique, culturelle et sociale du pays. Le Programme a adopté une approche plus proactive et flexible afin de renforcer le développement du leadership des organisations ethnoculturelles et multiculturelles nationales. Il a tenté d'augmenter le nombre de projets pluriannuels de renforcement des capacités qui assurent un équilibre entre une durée de mise en œuvre plus longue et une meilleure chance d'atteindre les résultats désirés en matière de développement social, tout en soulageant le fardeau administratif des organisations requérantes. Voici quelques-unes des initiatives financées en 2003-2004.

Le Conseil canadien des femmes musulmanes – Depuis mai 2003, le Conseil canadien des femmes musulmanes a entrepris un projet pluriannuel qui vise à mettre en œuvre les initiatives clés de son plan stratégique d'une durée de trois ans, avec le soutien conjoint de **Condition féminine Canada**. Voici quelques-unes des activités mises en place : l'établissement d'un partenariat avec la Fédération canadienne des municipalités afin d'accroître la participation des femmes musulmanes aux élections municipales; l'évaluation des besoins afin de déterminer la présence des femmes musulmanes dans la politique canadienne, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et le monde des affaires; et la création d'un dialogue en publiant trois feuilles de renseignements et dix exposés de position sur les principales questions, telles que la loi musulmane, la ségrégation, le sexe, le rôle de leadership des femmes et l'habillement. Ces feuilles de renseignements seront utilisées pour contrer les stéréotypes négatifs associés aux femmes musulmanes et accroître la sensibilisation à leur égard.

National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc. – En janvier 2004, le *National Council of Jamaicans and Supportive Organizations in Canada Inc.* a entamé un projet pluriannuel de renforcement des capacités afin de répondre à deux recommandations principales de son rapport de 2002 « Il est temps d'agir » : la première vise à organiser un programme national de formation sur le leadership afin de motiver et d'habiliter les jeunes Noirs et les jeunes Caribéens à devenir des participants et des chefs efficaces dans la société canadienne, et la deuxième veille à ce que la direction nationale réponde aux questions soulevées à propos de la sélection des dirigeants et des difficultés rencontrées par les collectivités noires et caribéennes. Le projet favorisera la participation directe des jeunes au renforcement des capacités et au développement du Conseil. Il vise également à accroître la participation des jeunes Noirs et des jeunes Caribéens à la société civile, en encourageant leur participation aux entités locales, régionales et nationales telles que les organismes sans but lucratif, les institutions populaires et les comités municipaux. Les participants partageront leurs expériences et leurs conclusions avec les organisations qui représentent d'autres collectivités ethnoraciales et encourageront la coopération et les approches conjointes afin de répondre aux préoccupations de leurs collectivités relatives à la société canadienne dans son ensemble. Le projet aura

pour but d'offrir aux jeunes Noirs et aux jeunes Caribéens dans l'ensemble du Canada la formation et les possibilités nécessaires pour servir d'agents de changement.

Youth Action Now – *Youth Action Now* entame un projet d'une durée de deux ans nommé « Building a Multiculturalism Dialogue Blueprint of Saskatchewan's Future » qui vise la pleine participation des jeunes issus des collectivités ethnoculturelles au processus décisionnel public en Saskatchewan. En 2003-2004, le projet a établi un partenariat avec le Congrès des Canadiens d'origine ukranienne et le Conseil multiculturel de la Saskatchewan afin d'offrir une série d'ateliers consultatifs organisés par des jeunes. Le but des ateliers était de favoriser une compréhension et un respect accru à l'égard de la mosaïque culturelle de la Saskatchewan et de supprimer les obstacles à la participation des jeunes issus des collectivités ethnoculturelles dans le secteur de l'emploi.

Reflet accru de la diversité au sein des institutions canadiennes

En 2002, un comité interministériel sur l'éducation et la sensibilisation du public a été formé dans le cadre d'un plan d'action triennal afin de faire la promotion de la diversité, du respect et de la création des liens entre les Canadiens. Par la création de ce comité, le gouvernement a reconnu que la diversité croissante de la population du pays oblige les institutions du gouvernement à examiner les politiques, les programmes et les services offerts afin de s'assurer qu'ils sont accessibles à tous les Canadiens et qu'ils répondent aux besoins changeants d'une population multiculturelle. En 2003-2004, le Comité, présidé par le directeur général de la Direction générale du multiculturalisme et des droits de la personne, a recommandé des initiatives visant à fournir des outils qui permettront aux fonctionnaires de promouvoir la valeur de la diversité et du respect dans le cadre de leurs programmes, de leurs politiques et de la prestation de services. Par exemple, il a appuyé l'organisation d'un atelier intergouvernemental intitulé « Servir la population multiculturelle du Canada », qui a fourni aux cadres intermédiaires des renseignements et des outils pour les aider à adapter les politiques, les programmes et les services à la réalité multiculturelle du Canada.

Le Programme du multiculturalisme finance également d'autres initiatives qui visent à assurer que les institutions publiques sont à l'écoute des besoins d'une population de plus en plus diversifiée et qu'elles en sont représentatives. L'exemple suivant est une initiative financée en 2003-2004.

Table ronde sur le patrimoine afro-canadien – La ministre d'État (Multiculturalisme et Situation de la femme) a animé une table ronde d'une journée le 26 mars 2004. Celle-ci avait pour but de créer des liens entre les organisations responsables du patrimoine afro-canadien, des historiens et des représentants des médias communautaires et les principales ressources disponibles par l'intermédiaire du ministère du **Patrimoine canadien** et des organismes financés par le Ministère. Un autre objectif de cette table ronde était d'informer les représentants des gouvernements du travail effectué par des personnes et par les organisations du patrimoine afro-canadien afin de promouvoir et de préserver leur patrimoine.

Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué d'essayer d'améliorer les relations entre les forces policières et les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales du Canada en finançant les projets suivants :

- **Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle** – Organisée en partenariat avec la Gendarmerie royale du Canada, cette conférence tenue à Winnipeg a rassemblé des dirigeants autochtones et d'autres dirigeants issus de multiples collectivités culturelles afin de discuter des défis que pose le maintien de l'ordre dans une société de plus en plus diversifiée. Cet événement était une occasion de joindre divers groupes et de présenter ce qui avait déjà été fait en vue d'offrir un service équitable à tous les Canadiens. Des représentants de divers organismes chargés de l'application de la loi, des professionnels, des professeurs, des fonctionnaires provinciaux et fédéraux, ainsi que des chefs communautaires de partout au Canada ont assisté à cette conférence. Certains participants provenaient même des États-Unis. La conférence a entraîné la mise sur pied du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité (consulter le point suivant).

- **Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité** – Cette initiative de l'Association canadienne des chefs de police a été lancée en réponse aux recommandations formulées durant les conférences « Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle » (2002-2003) et « Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle » (2003-2004). Sous l'égide du Programme du multiculturalisme et de la Gendarmerie royale du Canada, le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité répond au besoin urgent d'une approche coordonnée au maintien de l'ordre qui serait mieux adaptée aux collectivités ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones. La création du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité a permis aux membres des forces de l'ordre à tous les niveaux d'apprendre et de partager des approches gagnantes pour servir les collectivités ethnoculturelles et autochtones du Canada.

- **Faire place à notre mosaïque culturelle** – Un projet d'une durée de trois ans au sein duquel le Service de police de Saskatoon et les chefs communautaires de la ville réagissent au traitement raciste des Autochtones par les policiers. Le projet met l'accent sur la participation de la collectivité à l'égard de ce problème, en offrant une meilleure formation sur la diversité aux policiers et en élaborant des stratégies de recrutement afin que le service de police devienne plus représentatif.

Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué d'essayer d'améliorer les relations entre les forces policières et les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales du Canada en finançant les projets suivants :

- **Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle** – Organisée en partenariat avec la Gendarmerie royale du Canada, cette conférence tenue à Winnipeg a rassemblé des dirigeants autochtones et d'autres dirigeants issus de multiples collectivités culturelles afin de discuter des défis que pose le maintien de l'ordre dans une société de plus en plus diversifiée. Cet événement était une occasion de joindre divers groupes et de présenter ce qui avait déjà été fait en vue d'offrir un service équitable à tous les Canadiens. Des représentants de divers organismes chargés de l'application de la loi, des professionnels, des professeurs, des fonctionnaires provinciaux et fédéraux, ainsi que des chefs communautaires de partout au Canada ont assisté à cette conférence. Certains participants provenaient même des États-Unis. La conférence a entraîné la mise sur pied du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité (consulter le point suivant).

- **Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité** – Cette initiative de l'Association canadienne des chefs de police a été lancée en réponse aux recommandations formulées durant les conférences « Maintien de l'ordre dans une société multiculturelle » (2002-2003) et « Servir avec respect – Conférence sur la police autochtone et la diversité culturelle » (2003-2004). Sous l'égide du Programme du multiculturalisme et de la Gendarmerie royale du Canada, le Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité répond au besoin urgent d'une approche coordonnée au maintien de l'ordre qui serait mieux adaptée aux collectivités ethnoculturelles, ethnoraciales et autochtones. La création du Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité a permis aux membres des forces de l'ordre à tous les niveaux d'apprendre et de partager des approches gagnantes pour servir les collectivités ethnoculturelles et autochtones du Canada.

- **Faire place à notre mosaïque culturelle** – Un projet d'une durée de trois ans au sein duquel le Service de police de Saskatoon et les chefs communautaires de la ville réagissent au traitement raciste des Autochtones par les policiers. Le projet met l'accent sur la participation de la collectivité à l'égard de ce problème, en offrant une meilleure formation sur la diversité aux policiers et en élaborant des stratégies de recrutement afin que le service de police devienne plus représentatif.

En 2003, le Service de police de Saskatoon a décerné à Patrimoine canadien un « Badge and Shield Award » pour son soutien dans l'élaboration du projet. Au printemps 2004, le projet comptait déjà des réussites importantes, notamment la création d'un comité consultatif de policiers sur la diversité, l'enregistrement du Service de police auprès de la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan à titre d'employeur équitable et le lancement d'une campagne visant l'embauche d'un plus grand nombre de policiers provenant des collectivités autochtones et des minorités visibles.

PARTIE II :

Pratiques exemplaires

Partie II : Pratiques exemplaires

Les ministères et les organismes appliquent la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de diverses façons, selon leurs mandats respectifs. Le rapport annuel de cette année présente deux volets détaillés qui décrivent des activités entreprises au cours des dernières années, dans le cadre de vastes programmes intégrés, au sein de certains ministères et organismes.

Diffusion : Donner la parole au nouveau Canada

Le multiculturalisme canadien se manifeste de diverses façons. Mais la radio et la télévision comptent certainement parmi les moyens les plus concrets et les plus puissants de diffusion de la diversité culturelle auprès de la population.

Inextricablement liée à la technologie et aux goûts changeants du public, l'industrie de la radiodiffusion et de la télédiffusion évolue très rapidement au Canada, ce qui explique peut-être qu'elle se soit adaptée aussi rapidement aux changements démographiques du Canada. Elle y est parvenue, et continue de le faire, sur deux fronts : la diversification des chaînes grand public et l'augmentation des divers services de radiodiffusion spécialisée.

Diversification des chaînes grand public

Le gouvernement fédéral s'occupe de la radiodiffusion par l'intermédiaire de trois institutions : **Téléfilm Canada** finance la production télévisuelle, la **Société Radio Canada** (SRC) produit et diffuse la programmation publique. Le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes** (CRTC) supervise les services de radiodiffusion privés et publics.

Les chaînes grand public ont commencé à refléter le visage multiculturel du Canada d'aujourd'hui avec la production et la commercialisation de séries dramatiques, d'émissions sur les arts de la scène et d'émissions d'information représentatives. En 2003-2004, **Téléfilm Canada** a financé un certain nombre de projets télévisuels qui reflètent le multiculturalisme canadien, y compris *Musique du monde … d'ici*, un spectacle de variétés qui présente des artistes canadiens de diverses origines ethniques, ainsi que *D'ici et d'ailleurs*, un documentaire en 26 épisodes sur les collectivités culturelles qui se sont établies au Québec. **Téléfilm Canada** soutient de plus en plus des accords de coproduction qui facilitent l'accès aux ressources artistiques d'autres pays et qui ouvrent de nouvelles fenêtres sur le monde. Jusqu'à maintenant, 49 accords internationaux ont été signés. En 2003-2004, ces accords ont permis la production de 79 émissions de télévision.

Téléfilm Canada finance également des festivals qui présentent des films canadiens et internationaux, dont plusieurs sont diffusés ensuite sur les réseaux canadiens. En 2003-2004, plus de 40 de ces festivals ont misé explicitement sur une programmation multiculturelle, y compris le Toronto Reel Asian Film Festival, le Reel World Film Festival, le Global Vision International Documentary Film Festival, *Vues d'Afrique*,

la section « Dragons and Tigers » du Festival international du film de Vancouver, et le festival de films pour enfants *Freeze Frame* à Winnipeg. De plus, en 2003-2004, **Téléfilm Canada** a lancé le programme « Déclic Prise I », qui offre annuellement un soutien à 12 réalisateurs provenant de minorités visibles ou autochtones pour la production et la commercialisation d'un premier projet télévisuel.

À titre de radiodiffuseur public national, **SRC** joue un rôle unique dans la représentation des réalités multiculturelles du Canada. La *Loi sur la radiodiffusion* de 1991 stipule que la « programmation de la Société devrait [...] refléter le caractère multiculturel et multiracial du Canada ». Par ailleurs, dans son énoncé de vision et de mission, **SRC** déclare ce qui suit : « **SRC** témoignera de la [diversité culturelle de notre pays]. À titre de radiodiffuseur public national du Canada, **SRC** [doit représenter tous les Canadiens et] présenter aux Canadiens des histoires qui reflètent les réalités et la diversité de leur pays ».

De quelle façon la vision et la mission de **SRC** sera-t-elle mise en œuvre? En 2003-2004, **SRC** a adopté de nouvelles stratégies afin de mieux refléter la diversité de l'expérience canadienne à la radio et à la télévision.

- Les animateurs choisis représentent de plus en plus une grande variété de cultures.
- Les bulletins de nouvelles présentent fréquemment les diverses cultures dont sont issues les collectivités du Canada.
- La programmation radiophonique reflète une vaste gamme d'intérêts culturels. Par exemple, « Studio Free Fridays » de **SRC** Montréal diffuse des émissions animées par des membres des nouvelles collectivités d'immigrants à *Côte des Neiges*, des collectivités asiatiques à Brossard et de la collectivité italienne à Laval. « Sounds Like Canada » a diffusé une série de deux semaines qui aborde la question du racisme au Canada.
- Les producteurs indépendants qui élaborent des projets télévisuels doivent maintenant inclure un plan concernant la diversité dans leurs propositions.
- La diversité multiculturelle est de plus en plus reflétée par le contenu et la présence au petit écran d'animateurs et d'acteurs principaux issus de collectivités ethnoculturelles. L'émission « Culture Shock » illustre le multiculturalisme du Canada à travers le regard de jeunes journalistes vidéo bilingues qui voyagent partout au pays. L'émission *Second regard* examine les diverses religions pratiquées par les Canadiens. Le documentaire intitulé *Entre voile et mini-jupes* aborde la question des femmes déchirées entre les traditions occidentales et les traditions musulmanes. D'autres exemples d'émissions présentées au cours de la saison 2003-2004 comprennent *Jinnah on Crime, Virginie, Tag, Mon meilleur ennemi, DaVinci's Inquest, Wonderland, ZeD, China Uncensored, Taina* et *Canada Now*.

Une recherche menée par l'Université Carleton au cours d'une période de quatre mois en 2003-2004 a démontré qu'environ 15 pour 100 des personnes à la télévision de **SRC** appartenaient à des minorités visibles.

En ce qui concerne le **CRTC**, il oblige tous les principaux télédiffuseurs à remettre, généralement dans les trois mois suivant l'approbation ou le renouvellement d'une licence, un plan concernant la diversité culturelle qui décrit en détail l'étendue et la nature proposées de la représentation, dans sa programmation, des minorités raciales et culturelles, ainsi que des Autochtones du Canada. Chacun des plans doit décrire la façon dont les principes de la diversité culturelle sont intégrés dans les décisions qui touchent la présence et la représentation au petit écran; la façon dont les nouvelles, les émissions d'information et de divertissement reflètent la réalité canadienne; et la façon dont participent les collectivités afin d'assurer une rétroaction efficace concernant la représentation de la diversité culturelle. De plus, les télédiffuseurs doivent produire des rapports annuels. En 2003-2004, le **CRTC** a élaboré des critères d'évaluation de la représentation de la diversité à l'aide desquels les rapports annuels sont évalués. Entre autres, ces critères permettent d'évaluer si :

- les personnalités présentées en ondes reflètent la diversité de la collectivité qui écoute la station;
- des rôles principaux et des rôles périodiques sont assignés aux acteurs issus de minorités visibles;
- des initiatives sont mises en œuvre en vue de s'assurer que les scénarios ne représentent pas les minorités de façon stéréotypée.

Le **CRTC** demeure déterminé à assurer une représentation fidèle et équitable des diverses personnes et collectivités canadiennes et il est résolu à faire respecter ces critères par les diffuseurs privés.

Un système de radiodiffusion de plus en plus diversifié

Le **CRTC** a émis ce qui peut être considéré comme la première licence de radiodiffusion ethnique au pays à la station de radio CHIN en 1966. Depuis l'apparition de la câblodiffusion et des technologies numériques, le nombre de diffuseurs au pays a décuplé. La radio et la télévision qui reflétaient la diversité culturelle, raciale, linguistique et religieuse du Canada ont tiré profit de cette tendance et l'ont suivie. Aujourd'hui, le Canada compte plus de 50 stations de radio ethniques autorisées, situées principalement dans les centres urbains, et 250 stations de radio autochtones, situées principalement dans les régions rurales. De plus, le Canada offre près de 100 stations de télévision ethniques autorisées, y compris des stations conventionnelles par la voie des ondes et divers services spécialisés offerts en mode analogique, numérique ou par câblodiffusion. Les téléspectateurs de tous les coins du pays ont accès à une programmation offerte dans plus de 40 langues.

Les défis à venir

Le rapport du groupe de travail de l'Association canadienne des radiodiffuseurs sur la diversité culturelle à la télévision a été diffusé durant l'exercice 2003-2004. Par suite d'un examen portant sur 330 heures de programmation contenant 6 123 rôles parlés ainsi que d'entrevues approfondies avec des intervenants et des téléspectateurs, l'étude a démontré que les minorités visibles et les Autochtones demeurent sous-représentés dans les bulletins de nouvelles et les séries dramatiques de langue française et anglaise des télédiffuseurs privés du Canada. L'étude démontre également la présence de stéréotypes. En bref, des améliorations sont nécessaires.

La radiodiffusion occupe une place particulière au Canada puisqu'il s'agit probablement du principal média qui nous donne une image de nous-mêmes. D'énormes progrès ont été réalisés concernant la représentation du multiculturalisme du Canada à la radio et à la télévision. Le succès des chaînes spécialisées à l'intention des collectivités ethniques et des Autochtones prouve l'existence d'un vaste marché pour une programmation diversifiée. Les radiodiffuseurs généralistes, publics et privés, doivent poursuivre leur travail afin de représenter pleinement et de façon plus fidèle la diversité canadienne sur les ondes.

Transports Canada : Répondre au multiculturalisme canadien par l'acceptation de la diversité

Que signifie l'acceptation de la diversité multiculturelle au sein d'une institution gouvernementale? La stratégie sur la diversité de **Transports Canada** se révèle être l'une des initiatives les plus complètes au sein de la fonction publique.

Lancée initialement par la directrice générale de la région du Québec, la stratégie s'est présentée d'abord comme une expansion du programme d'équité en matière d'emploi de la région. Elle est rapidement devenue un effort national soutenu par les cadres supérieurs du Ministère. L'exercice 2003-2004 a été la deuxième année d'application complète de la stratégie. Un budget alloué de 805 000 $ a couvert le coût des spécialistes en ressources humaines, de la formation, du contrôle et de l'analyse pour l'année.

Embauche, maintien en poste et promotion

La stratégie est fondée sur trois facteurs qui se renforcent mutuellement. Le premier facteur est un ensemble de politiques et de pratiques qui vise l'embauche, le maintien en poste et la promotion d'un plus grand nombre de membres issus de minorités visibles et d'autres groupes désignés au sein de **Transports Canada**.

- Tous les gestionnaires reçoivent une formation obligatoire sur l'équité en matière d'emploi.

- Des répertoires de l'ensemble de la fonction publique et des programmes du gouvernement fédéral, tels que le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, sont utilisés.

- Les personnes qui s'occupent de l'embauche utilisent des listes de contrôle complètes et récentes afin d'éliminer les obstacles à l'embauche et dans les méthodes de sélection. La liste de contrôle comprend les points suivants :

  - Les agents de recrutement font-ils partie des groupes désignés?

  - Annoncez-vous les offres d'emploi dans les médias ethnoculturels, autochtones et sur support de substitution?

  - Distribuez-vous des bulletins dans les collectivités où résident un grand nombre de membres des groupes désignés?

  - Est-ce que le taux de participation des groupes désignés fait l'objet d'un suivi?

  - Est-ce que des membres de groupes désignés font partie des jurys de sélection?

  - Est-ce que les examens et les autres outils de sélection sont dénués de préjugés culturels, raciaux et sexistes?

  - Est-ce que la procédure de sélection, y compris les entrevues, est documentée et contrôlée afin d'éviter des effets préjudiciables sur les groupes désignés?

Mesure du rendement et responsabilisation de gestion

Le deuxième facteur est l'évaluation du rendement et la responsabilisation à l'égard des résultats. Chaque année :

- des données sur les activités d'embauche et de promotion sont recueillies, ce qui permet d'effectuer une analyse annuelle de l'effectif et d'analyser la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif;

- le nombre de membres de groupes désignés qui font partie des jurys de sélection fait l'objet d'un suivi;

- le nombre de membres de groupes désignés qui obtiennent des affectations de perfectionnement fait l'objet d'un suivi;

- la participation des gestionnaires à la formation sur la diversité (en plus du niveau de compréhension des stagiaires, tel qu'il est déterminé par les commentaires émis suivant les séances) fait l'objet d'un suivi;

- les raisons qui déterminent les départs sont examinées au moyen des entrevues de fin d'emploi;

- la répartition des membres des minorités visibles et d'autres groupes désignés à tous les niveaux au sein de **Transports Canada** fait l'objet d'un suivi.

L'accord de responsabilisation de 2003-2004 entre le sous-ministre de **Transports Canada** et le greffier du Conseil privé comprenait les engagements suivants (qui ont tous été respectés) : « l'élaboration d'un plan d'action à l'égard de la diversité pour 2003-2006 (conforme à la stratégie du Ministère sur la diversité), l'organisation d'une série de séances de dialogue sur la diversité avec tous les employés partout au pays, la tenue d'une conférence sur la diversité en 2003. »

Les accords de responsabilisation de la majorité des cadres supérieurs prévoient une rémunération à risque qui leur est versée en fonction des progrès réalisés à l'égard des diverses composantes de la stratégie sur la diversité, notamment en ce qui concerne la réalisation des objectifs quantitatifs à l'égard de l'embauche et de l'affectation.

Transports Canada établit des rapports annuels concernant l'embauche, la promotion, le perfectionnement et la représentation globale des employés des groupes désignés au **Conseil du Trésor** et à la **Commission canadienne des droits de la personne**.

Omniprésence et énergie

Le troisième facteur qui propulse la stratégie sur la diversité de **Transports Canada** est un ensemble d'activités qui permettent au Ministère d'accorder la priorité à la question de la diversité. La stratégie elle-même est liée au plan d'activités de l'organisation et à certains des objectifs qui sont les suivants :

- offrir à ses employés un milieu de travail convivial et stimulant;
- se préparer à la retraite de plusieurs employés du Ministère;
- mieux parer aux pressions exercées par l'économie du savoir et réagir à la concurrence d'autres organisations qui cherchent à embaucher des employés qualifiés;
- répondre aux attentes de notre société diversifiée.

Tout le personnel connaît ces objectifs et leur infrastructure de soutien, et ces derniers sont continuellement renforcés par une gamme de moyens.

- En 2003-2004, **Transports Canada** a offert plus de 200 séances de dialogue sur la diversité qui ont été animées par des employés formés à l'interne. Un total de 2 240 gestionnaires et employés ont participé bénévolement à ces séances de dialogue.
- Le Ministère tient à jour, sur son réseau intranet, un excellent site Web sur la diversité.

- Une conférence annuelle sur la diversité, offerte à tout le personnel et à laquelle participent des conférenciers reconnus, a été organisée au cours des trois dernières années.

- Chacune des six régions du Ministère a nommé un champion de la diversité et a formé un comité de haut niveau sur la diversité. Ces entités autonomes sont responsables du soutien de la stratégie dans leurs régions et travaillent en collaboration par l'intermédiaire du Comité directeur sur la gestion de la diversité au sein du Ministère afin de donner des conseils à l'échelle nationale au Comité exécutif du Ministère.

- Les quinze cadres supérieurs les plus importants du Ministère ont signé une déclaration sur la diversité; une copie couleur a été transmise à tous les employés dans laquelle on peut lire, entre autres : « Nous, les soussignés…, appuyons la stratégie sur la diversité, ainsi que l'ensemble de sa vision d'équité et d'occupation de tous. »

La stratégie sur la diversité veille à ce que l'effectif du Ministère soit représentatif de la diversité multiculturelle canadienne, aidant ainsi **Transports Canada** à tenir compte de tous les Canadiens et à répondre à leurs besoins.

PARTIE III :

Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Les architectes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* reconnaissent le rôle crucial que les organismes fédéraux peuvent jouer dans la préservation et l'amélioration du multiculturalisme au Canada. En plus de donner des directives aux institutions fédérales pour « généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada », la Loi exige que les organismes fédéraux traitent des questions d'égalité des chances dans les institutions fédérales, qu'ils favorisent le renforcement des capacités, qu'ils permettent de mieux comprendre et de respecter la diversité, qu'ils effectuent des recherches et recueillent des données pour appuyer l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents, et qu'ils mettent à contribution, comme il convient, les compétences linguistiques et la compréhension culturelle des personnes de toutes origines.

Nouveau sondage en ligne

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien a demandé à EKOS Research Associates Inc. d'effectuer le premier sondage en ligne jamais réalisé auprès des ministères et des organismes fédéraux régis par la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

Le sondage, qui a été réalisé en octobre 2004, visait à déterminer si les ministères et les organismes avaient :

- nommé un champion chargé de faire appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien;*
- élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision en ce qui a trait à la *Loi sur le multiculturalisme canadien;*
- offert une formation aux employés concernant les questions de multiculturalisme;
- consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux au sujet des programmes et des politiques.

Les résultats du sondage fournissent un point de repère pour la production de rapports futurs concernant l'application de la politique et de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein du gouvernement fédéral. Le sondage sera éventuellement joint à la demande d'information présentée dans le rapport annuel sur l'exécution de la Loi. Les renseignements qui suivent sont des points saillants du sondage 2003-2004.

Partie III : Les résultats dans l'ensemble du gouvernement du Canada

Nouveau sondage en ligne

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien a demandé à EKOS Research Associates Inc. d'effectuer le premier sondage en ligne jamais réalisé auprès des ministères et des organismes fédéraux régis par la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le sondage, qui a été réalisé en octobre 2004, visait à déterminer si les ministères et les organismes avaient :

- nommé un champion chargé de faire appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*;
- élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision en ce qui a trait à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*;
- offert une formation aux employés concernant les questions de multiculturalisme;
- consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux au sujet des programmes et des politiques.

Les résultats du sondage fournissent un point de repère pour la production de rapports futurs concernant l'application de la politique et de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein du gouvernement fédéral. Le sondage sera éventuellement joint à la demande d'information présentée dans le rapport annuel sur l'exécution de la Loi. Les renseignements qui suivent sont des points saillants du sondage 2003-2004.

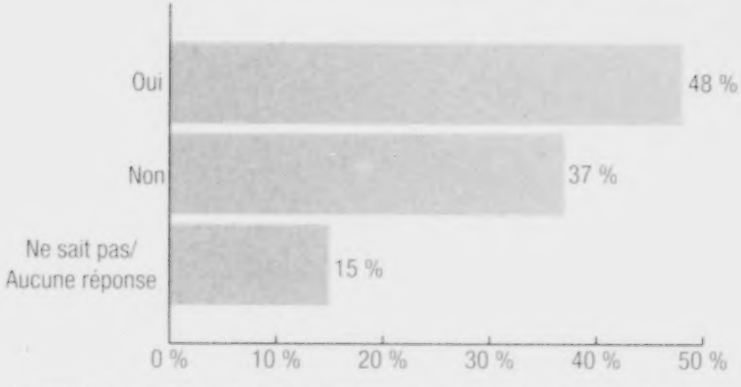
Champion des ministères ou des organismes

Sur les 52 représentants des ministères et des organismes ayant répondu au sondage, 48 pour 100 ont déclaré que leur ministère ou organisme avait nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme*.

Parmi les personnes ayant indiqué qu'aucun champion n'avait été nommé jusqu'à maintenant, aucune ne pouvait avancer que son ministère ou organisme se préparait à pourvoir ce poste (52 pour 100 de ces personnes ont répondu non et 48 pour 100 d'entres elles ne savaient pas). Dans le cas des ministères et des organismes ayant signalé qu'un champion avait été nommé, 42 pour 100 ont indiqué que les cadres supérieurs agissent à titre de champions désignés, alors que 23 pour 100 ont déclaré que cette fonction est assumée par un employé des ressources humaines.

Désignation d'un champion

« Votre organisation a-t-elle nommé un cadre supérieur ou un champion chargé de l'application quotidienne de la *Loi sur le multiculturalisme* au sein de votre institution? »



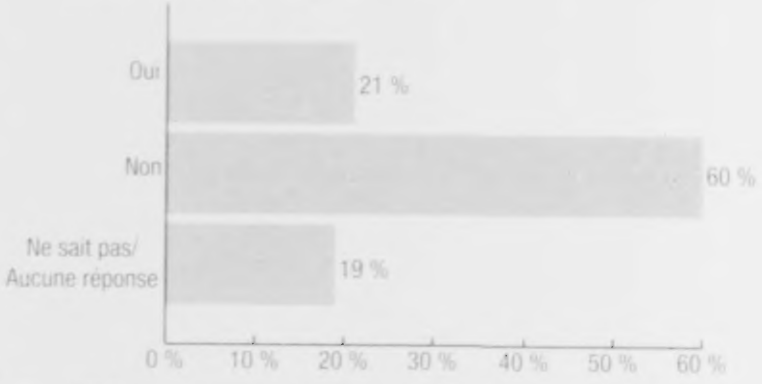
Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004

Énoncé de l'objectif ou de la vision

À la question visant à savoir si leur organisation avait élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision se rapportant à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, seule une minorité des personnes interrogées (21 pour 100) a indiqué que leur institution avait élaboré un tel énoncé (19 pour 100 des répondants ne savaient pas). Parmi les personnes ayant déclaré qu'aucun énoncé ni aucune vision n'avait été élaboré, seulement 10 pour 100 ont indiqué que leur institution se préparait à le faire et 3 pour 100 ne savaient pas.

Élaboration de l'énoncé de l'objectif de la loi

« Votre organisation a-t-elle élaboré un énoncé de l'objectif ou de la vision en ce qui a trait à la *Loi sur le multiculturalisme?* »

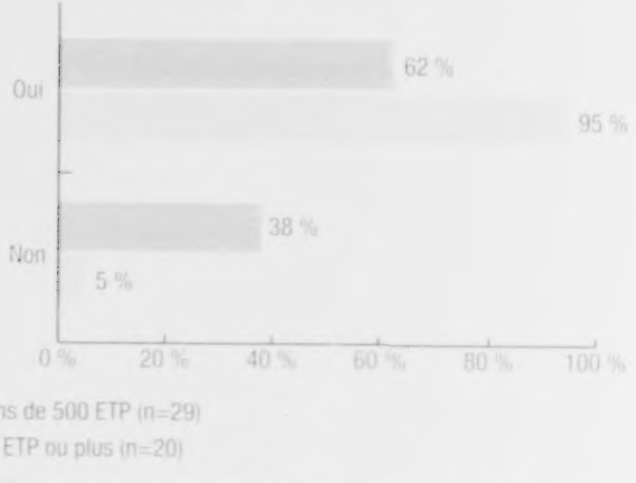


Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004

Formation des employés

Les personnes interrogées ont dû indiquer si leur organisation offrait une formation aux employés en ce qui a trait à la compréhension des diverses cultures, à la lutte contre le racisme ou à la promotion de la diversité. Les résultats du sondage révèlent que ce type de formation est beaucoup plus courant dans les grandes institutions comptant 500 équivalents temps plein (ETP) ou plus (95 pour 100) que dans les petites organisations comprenant moins de 500 ETP (62 pour 100).

Formation offerte aux employés : Variations selon la taille du ministère ou de l'organisme



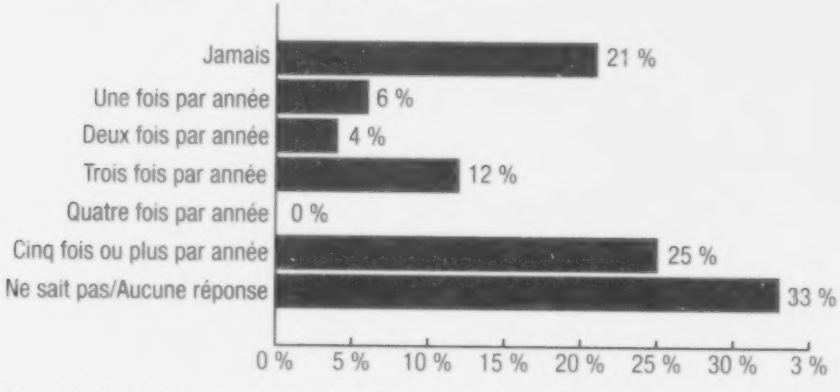
Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004

Consultation des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux

Près de la moitié des personnes interrogées (47 pour 100) ont indiqué que leur institution avait consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux au cours du dernier exercice afin de s'assurer que leurs points de vue sont pris en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques et des programmes clés. Plus d'un répondant sur cinq (21 pour 100) a signalé que ce type de consultation n'avait pas eu lieu et 33 pour 100 ne savaient pas.

Consultation des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux

« Au cours de dernier exercice, à quelle fréquence votre institution a-t-elle consulté des groupes ethnoculturels et ethnoraciaux afin d'assurer que leurs points de vue sont pris en considération lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des programmes et des politiques clés? »



Source : EKOS Research Associates Inc., Sondage mené auprès des institutions fédérales, 2004.

La présente section du rapport est un survol du travail accompli par les ministères, les organismes et les sociétés d'État relevant du gouvernement fédéral en vue d'appliquer la Loi dans les cinq domaines signalés à l'alinéa 3(2).

Chances égales dans les institutions fédérales

Selon l'alinéa 3(2)a) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les organismes fédéraux doivent « faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ». L'égalité des chances pour tous commence par des politiques de recrutement inclusif et nécessite ensuite une formation sur la diversité et la sensibilisation et l'établissement d'une culture axée sur la diversité.

Politiques de recrutement inclusif

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement fédéral doit veiller à ce que les membres des groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles[1] – soient traités de manière à ce que leur représentation et leur participation soient équitables au sein de la population active. Une Commission royale a déterminé en 1984 que ces quatre groupes étaient moins privilégiés en raison d'une sous-représentation chronique sur le marché du travail et des faibles salaires qui leur sont habituellement versés. Selon les données du recensement de 2001, ils représentaient 6 Canadiens sur 10 au sein de la main-d'œuvre. Les employeurs sont tenus de surveiller le taux de représentation, de cerner les obstacles à l'emploi, à l'avancement et au maintien en poste, et d'appliquer des mesures spéciales visant à tenir compte des caractéristiques distinctives. Les rapports annuels sur l'équité en emploi, qu'il est possible de consulter à l'adresse www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/index-eme.shtml, font état des progrès dans ce domaine.

La **Commission de la fonction publique** (CFP) est un organisme indépendant chargé par le Parlement de s'assurer que la fonction publique est compétente, non partisane, représentative de la population canadienne et qu'elle est en mesure de fournir à la population ses services dans les deux langues officielles. La **CFP** est responsable de l'équité en emploi lors de toutes les activités de recrutement, de dotation et d'avancement dont elle assure la gestion ou la supervision en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). L'interdépendance entre la LEFP et la *Loi sur le multiculturalisme canadien* signifie que les pratiques et les politiques de la **CFP** ont été adoptées dans le but d'atteindre les objectifs d'inclusion et de diversité communs à l'équité en emploi et au multiculturalisme.

Le plan d'action « Faire place au changement », établi en juin 2000 par le gouvernement du Canada, reconnaît qu'une culture organisationnelle qui soutient une fonction publique diversifiée est essentielle à la représentation des minorités

[1] Minorités visibles : le recensement de 2001 fournit des renseignements sur les caractéristiques des citoyens canadiens qui appartiennent à une minorité visible, telle qu'elle est définie par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Loi définit les membres de minorités visibles comme des « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Selon cette définition, les règlements spécifient les groupes suivants comme appartenant aux minorités visibles : les Chinois, les Asiatiques du Sud, les Noirs, les Arabes, les citoyens originaires de l'Asie occidentale, les Philippins, les Asiatiques du Sud-Est, les Latino-Américains, les Japonais, les Coréens et autres groupes de minorités visibles, notamment les personnes originaires des îles du Pacifique.

visibles. En tant que partenaire clé de l'**Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada**, la **CFP** mène une stratégie de recrutement ciblée et améliorée à l'échelle du gouvernement, à l'intention des minorités visibles.

En juin 2003, la **CFP** a diffusé « Les lignes directrices relatives à une évaluation équitable dans un lieu de travail diversifié : Supprimer les obstacles que rencontrent les membres des minorités visibles et les peuples autochtones. » La Commission a également révisé « le profil de compétences en leadership de la fonction publique » afin de mettre davantage l'accent sur la gestion de la diversité en milieu de travail. Ensemble, ces éléments constituent des mécanismes d'aide essentiels en matière de planification efficace et stratégique des ressources humaines et des outils utiles afin de respecter l'obligation d'offrir des chances égales à tous les Canadiens.

Plusieurs ministères ont participé à l'élaboration de Regard objectif, un site Web convivial contenant les noms des membres possibles du jury de sélection qui partagent l'engagement du gouvernement fédéral consistant à établir une main-d'œuvre qui représente pleinement la population active du Canada. Le personnel d'**Environnement Canada** de la région de l'Atlantique tient à jour le site Web et il a participé à l'élaboration de l'inventaire de Regard objectif, lequel a reçu un Prix du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau en 2003.

En 2003, le **Comité des griefs des Forces canadiennes** a continué d'examiner régulièrement les énoncés de qualités qu'il utilise pour évaluer les candidats possibles aux postes du Comité des griefs afin de s'assurer que ses critères de sélection n'éliminent pas, par inadvertance, des candidats qui seraient en mesure d'accomplir le travail. Le **Comité des griefs** a également pris des mesures afin de s'assurer que ses comités chargés de l'embauche utilisent des pratiques justes et équitables dans l'exécution leurs tâches ainsi que des outils de sélection exempts de préjugés culturels.

Le saviez-vous?

En 2002-2003, les personnes appartenant à un groupe de minorités visibles représentaient 7,4 pour 100 de l'effectif de la fonction publique fédérale, comparativement à 6,8 pour 100 au cours de l'exercice financier précédent. *(L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 2002-2003)*

Depuis son lancement en 1993, le Programme de formation en pratiques muséales destiné aux Autochtones (PFPMA) de la **Société du Musée canadien des civilisations** sert de modèle pour les autres musées nationaux et internationaux intéressés à former des stagiaires autochtones. Au fil des ans, un total de 63 stagiaires du PFPMA ont appris les pratiques muséologiques, y compris la façon de monter des expositions et de conserver des artefacts, ainsi que les rudiments de l'interprétation et de la commercialisation. Dans le cadre d'un nouveau partenariat avec **Parcs Canada**, deux des cinq stagiaires de 2003-2004 ont eu la possibilité de travailler dans les domaines de la conservation et de l'archéologie.

La **Commission nationale des libérations conditionnelles** a élargi ses pratiques en matière de recrutement de ses membres en avisant les organismes et organisations communautaires de diverses origines ethniques et culturelles des postes à combler. Ainsi, le nombre de candidats intéressés provenant de différentes communautés culturelles et de minorités visibles a augmenté considérablement et des membres supplémentaires des minorités visibles ont été nommés au sein de cette Commission.

Santé Canada a élaboré une stratégie nationale de recrutement qui vise à améliorer la durabilité de sa main-d'œuvre et à contribuer au bon fonctionnement du Ministère dans son ensemble en mettant l'accent sur quatre éléments essentiels : rajeunir la main-d'œuvre, se pencher sur les secteurs ciblés et répondre aux besoins d'autres groupes spécifiques, augmenter le nombre de représentants francophones et favoriser la diversité. La stratégie fait l'objet de vastes consultations mettant à contribution tous les intervenants, y compris les membres des groupes sur la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Formation sur la diversité et sensibilisation

L'alliance sur la diversité culturelle (ADC), qui est formée des dirigeants des organisations faisant partie du portefeuille de **Patrimoine canadien**, a vu le jour au cours de l'exercice 2003-2004. L'ADC a pour but d'élaborer des initiatives communes et de partager son expertise, de concevoir des ressources et des modèles en matière de bonne pratique afin de s'assurer que ces organismes tiennent compte de la diversité de plus en plus grande de la société canadienne. Les membres de l'ADC travailleront ensemble afin d'assurer une inclusion complète dans le domaine de l'emploi et des services professionnels, de créer du contenu et des programmes et de perfectionner et former des membres des minorités visibles dans les domaines de la création et des affaires.

La sensibilisation à la diversité constitue une partie essentielle des programmes de formation du personnel de la plupart des organismes fédéraux. Par exemple, en 2003-2004, le **Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie** a offert aux cadres une séance sur la diversité et à tous les employés, une autre séance portant sur la communication interculturelle.

L'an dernier, **Industrie Canada** a élaboré cinq outils de formation sur la diversité, allant de présentations PowerPoint pour les réunions du personnel à des séances interactives de sensibilisation d'une demi-journée. Ces outils visent à sensibiliser davantage les employés à la diversité en milieu de travail, à les aider à mieux comprendre cette réalité et à leur permettre d'acquérir des compétences concrètes afin de faciliter la formation d'équipe et la communication.

En 2003-2004, le **Conseil national de recherches** a lancé un site Web national sur la diversité ainsi qu'une campagne de promotion dans le but sensibiliser ses employés aux questions de la diversité.

En 2003, le **ministère de la Défense nationale** (MDN) a diffusé une vidéo sur la diversité civile (Diversité au sein de la Défense nationale), qui a été réalisée avec la participation de nombreux intervenants, dont des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, des syndicats et la direction locale. Les professionnels et les gestionnaires des ressources humaines utilisent la vidéo dans le but de sensibiliser les employés aux politiques relatives à l'équité en emploi et à la diversité civile ainsi qu'aux réussites du Ministère. Elle est également présentée à un auditoire externe lors d'événements, tels que des salons de l'emploi, ciblant des groupes désignés et elle sert à illustrer les nombreux avantages qu'il y a à travailler avec le **MDN**. Sept mille cinq cents copies ont été distribuées dans les régions du **MDN** afin d'être jointes à la documentation de recrutement.

Une culture vouée à la diversité

De nombreux ministères et organismes ont des comités chargés des questions de diversité. Par exemple, en 2003-2004, **Environnement Canada** a créé un comité consultatif en matière de gestion de la diversité et de l'équité en emploi et la **Commission de la capitale nationale** a créé un comité sur la diversité. Au printemps 2003, la **Banque de développement du Canada** (BDC) a créé le comité d'action en matière de diversité, lequel a pris des mesures concrètes pour mettre en œuvre les diverses initiatives nécessaires au soutien et à la promotion de la diversité. Le comité a affiché un calendrier électronique sur le site intranet de la **BDC** qui fournit des renseignements sur les célébrations quotidiennes et culturelles de nombreux groupes culturels et qui rappelle aux employés les origines diverses de la population active et des clients de la **BDC**. Entre février et juin 2004, plus de 50 séances de sensibilisation à la diversité ont été tenues au sein de la **BDC**.

À **Citoyenneté et Immigration Canada**, le réseau des employés des minorités visibles défend les intérêts des membres des minorités visibles et conseille la haute direction en ce qui a trait au recrutement, à la formation et au perfectionnement, ainsi qu'à l'avancement et au maintien en poste.

Tous les nouveaux employés à **Financement agricole Canada** (FAC) reçoivent de la société d'État une trousse d'information sur la diversité. L'information met en évidence les objectifs de **FAC** visant à établir une main-d'œuvre inclusive et représentative et présente les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée.

En 2003-2004, **Agriculture et Agroalimentaire Canada** a lancé un projet sur la diversité en partenariat avec le **ministère du Patrimoine canadien** en vue de favoriser un milieu de travail où les employés sont conscients de la diversité culturelle de leurs clients, et de fournir aux employés des outils et des stratégies permettant de promouvoir les valeurs de la diversité et du respect dans tous les programmes et toutes les politiques, et dans le cadre de la prestation de services.

Renforcement des capacités

Les institutions fédérales sont tenues, par l'alinéa 3(2)b) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, de « promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays ». Encourager une plus grande participation des citoyens, donner du pouvoir aux collectivités et aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la société canadienne constituent certaines des méthodes utilisées par les organismes fédéraux pour mettre en pratique cette directive.

Engagement des citoyens

Pour répondre aux besoins des membres de ces groupes qui n'ont peut-être pas exercé pleinement leur droit de vote – particulièrement les membres des groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes électeurs – **Élections Canada** a créé un comité directeur de soutien, présidé par le directeur général des élections, lors de la course à l'élection générale fédérale de 2004. Les 308 directeurs du scrutin ont chacun élaboré un plan d'action de sensibilisation décrivant en détail les étapes qu'ils prendraient afin de s'assurer que les minorités visibles peuvent pleinement accéder au système électoral et se prévaloir du droit de vote. Les directeurs ont engagé des agents de relations communautaires dans plus de 200 circonscriptions électorales afin de communiquer en leur nom avec les groupes ethnoculturels, les Autochtones et les jeunes. Les agents des relations communautaires autochtones ont participé au recrutement et à la formation du personnel, ont révisé la liste des électeurs et ont donné des conseils concernant les questions d'intérêt particulier pour les collectivités autochtones locales.

Affaires indiennes et du Nord canadien s'est engagé à coopérer avec les Premières nations et les Inuits en vue d'améliorer la qualité de vie des générations actuelles et futures. Pour y arriver, il est essentiel de négocier des ententes sur l'autonomie gouvernementale et des règlements en matière de revendications territoriales avec les peuples autochtones. Ces ententes reconnaissent le droit inhérent des Autochtones à l'autonomie gouvernementale, offrent des possibilités économiques et contribuent à la réaffirmation des cultures, de l'identité, des traditions et des langues autochtones.

Déléguer des pouvoirs aux collectivités

À l'aide de son Programme de promotion de la femme, **Condition féminine Canada** fournit un soutien aux initiatives communautaires visant à favoriser la contribution active des individus et des collectivités de toutes origines à la société canadienne. Les principes de la diversité et le chevauchement des questions orientent les activités du Programme de promotion de la femme et les activités de ses partenaires et des intervenants, lesquels doivent démontrer que la diversité est prise en considération lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des initiatives, et qu'ils reflètent la composition multiculturelle des femmes au Canada. En 2003-2004, le

Programme de promotion de la femme a accordé une assistance technique et une aide financière à 228 initiatives menées aux niveaux local, régional et national. Environ 7 pour 100 de ces initiatives concernaient les femmes issues de minorités culturelles et 7 pour 100 concernaient les femmes autochtones; elles abordaient trois domaines distincts mais complémentaires, soit le statut économique des femmes, l'élimination de la violence systémique contre les femmes et les filles et la justice sociale.

Services destinés aux nouveaux arrivants

Le Canada attire et accueille des personnes venant de tous les coins de la planète dans le but de valoriser son développement social, économique et culturel en tant que nation et pour offrir une protection à ceux qui en ont besoin. Afin d'assurer l'intégration des nouveaux arrivants, **Citoyenneté et Immigration Canada** (CIC) finance des programmes visant à aider les immigrants et les réfugiés à contribuer à la vie économique, sociale et culturelle des collectivités de tous les coins du pays. Ces programmes comprennent le Cours de langue pour immigrants au Canada, le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants, le Programme hôte et le Programme de rétablissement des réfugiés et des personnes visées par des considérations humanitaires.

Le gouvernement du Canada joue un rôle important puisqu'il doit s'assurer que les immigrants sont en mesure d'entrer avec succès sur le marché du travail. À cette fin, un forum pour les directeurs généraux, portant sur l'intégration des immigrants au marché du travail et coprésidé par **Ressources humaines et Développement des compétences Canada** et par **CIC**, a été créé afin de définir une vision et une stratégie fédérales visant à faciliter l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Des considérations provinciales et territoriales – telles que le fait que la reconnaissance des titres de compétences soit une responsabilité provinciale ayant été déléguée en vertu de la loi aux organismes de réglementation – rendent ce travail encore plus complexe. Le gouvernement fédéral continuera à travailler en collaboration avec les différents ministères afin d'élaborer une approche coordonnée et intégrée visant à favoriser l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

Accroître la compréhension et le respect de la diversité

L'alinéa 3(2)c) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* encourage les institutions fédérales à « promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne ». L'application de cet article de la loi peut être perçue comme une méthode visant à encourager le dialogue et les recherches sur la diversité, à célébrer l'héritage culturel diversifié du Canada et à faire la promotion d'une société multiculturelle.

Accroître le dialogue

En 2003, le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien** a amorcé l'Initiative sur les questions de multiculturalisme au Canada, un projet conjoint de trois ans en collaboration avec le **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**. Le programme vise à soutenir des recherches universitaires en sciences humaines et sociales qui portent sur les questions d'actualité liées au multiculturalisme au Canada. Ses objectifs consistent à faciliter et à promouvoir des recherches innovatrices et pertinentes sur le multiculturalisme dans le cadre de la politique au sein de la société canadienne contemporaine; à générer et à communiquer des renseignements au sujet de l'élaboration des politiques, des programmes et des mesures qui aideront à favoriser et à soutenir une société ouverte à tous; à aider les organismes postsecondaires et les instituts de recherche canadiens à acquérir de l'expertise relativement aux questions se rapportant à la diversité culturelle, ethnique, raciale et religieuse et à promouvoir le dialogue public et la compréhension en ce qui a trait au multiculturalisme et aux questions de diversité.

Le saviez-vous?

73 pour 100 des Canadiens croient que les immigrants exercent une influence positive sur le mode de vie canadien. *(Ipsos-Reid, 2004)*

La Division de la recherche et de la statistique du **ministère de la Justice** a organisé des discussions de groupes, en mars 2003, avec des membres de nombreuses minorités ethnoculturelles afin d'obtenir leur point de vue sur la *Loi antiterroriste*. Le rapport sur ces discussions a été publié en octobre 2003 et il est disponible aux adresses suivantes : www.canada.justice.gc.ca/en/ps/rs/rep/rr03-4.pdf et www.canada.justice.gc.ca/fr/ps/rs/rep/rr03-4.pdf. Le **ministère de la Justice** considère ces consultations et ces recherches comme essentielles pour mieux informer le Ministère des répercussions que les lois antiterroristes adoptées par le gouvernement peuvent avoir sur les minorités du Canada, ce qui a aidé le Ministère à se préparer pour l'examen parlementaire de la loi, lequel a eu lieu à la fin de l'année 2004.

Recherches sur la diversité

En 2003-2004, à l'aide de son fonds de recherche sur les politiques, **Condition féminine Canada** a continué à soutenir les recherches indépendantes sur les politiques relatives aux questions d'égalité entre les sexes. Le Ministère reconnaît que de bonnes recherches sur les politiques doivent tenir compte des diverses réalités des femmes tout au long du processus de la formulation des questions à examiner et de l'identification des principaux sujets à interroger à l'élaboration de recommandations stratégiques. Les principes directeurs de la diversité, de l'accessibilité et d'une grande admissibilité forment le cadre pour le fonctionnement global du fonds de recherche. Ces principes se reflètent dans les appels de propositions, le choix des comités de sélection externes, l'évaluation des propositions et les décisions de financer et de publier les recherches. Les propositions ne sont pas examinées aux fins de financement si la diversité n'est pas prise en considération dans le cadre des objectifs ou des limites de l'étude.

Un nouveau programme de recherche de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** (Nouveaux arrivants), mis en place pour 2004-2008, étudie le rôle du logement et des collectivités dans la réussite de l'accueil et de l'inclusion des nouveaux arrivants au sein de la société canadienne. Les recherches mettent l'accent sur les besoins et les préférences en matière de logement des nouveaux arrivants, les conditions de logement, les modes de vie, les choix de vie, et sur les expériences et les récits en matière de logement. Les obstacles, les embûches et l'intégration réussie dans les différentes provinces du pays seront également examinés.

Au fil des ans, la **Fondation canadienne des relations raciales** (FCRR) a créé un organisme de recherche qui s'attaque aux manifestations de racisme systémique. L'objectif de la **FCRR** est de s'assurer que les résultats des études et les recommandations faites à cet égard se traduisent par des mesures et que les résultats sont diffusés à grande échelle. En 2003-2004, la dernière demande de proposition de la Fondation invitait les chercheurs et les organismes communautaires travaillant dans le domaine de la lutte contre le racisme à soumettre des propositions afin d'entreprendre des recherches axées sur des mesures concrètes portant principalement sur la lutte contre le racisme au Canada.

Une recherche complétée récemment par le *Aboriginal Institutes' Consortium* (Ontario) et financée par la **FCRR** a démontré « un manque de soutien stratégique et législatif pour les institutions postsecondaires autochtones au Canada. » Le rapport offre la possibilité de renforcer et de soutenir de façon significative la capacité des institutions autochtones à répondre aux besoins des collectivités autochtones en matière d'éducation et de formation.

Le saviez-vous?

La diversité ne se limite pas au changement de la composition des plus grandes villes du Canada. Selon le Recensement, 59 pour 100 des résidents de la municipalité de Richmond en Colombie-Britannique et 55,5 pour 100 des résidents de la municipalité de Markham en Ontario, appartiennent à des minorités visibles. *(Recensement 2001, **Statistique Canada**)*

Célébrer notre héritage culturel

L'une des principales méthodes utilisées pour accroître la compréhension et le respect de la diversité de la société canadienne est l'organisation d'expositions qui célèbrent l'héritage culturel du pays. Chaque année, la **Société du Musée canadien des civilisations** présente différentes expositions de ce genre, qui sont préparées à l'interne ou avec la collaboration d'autres institutions au Canada et à l'étranger. La société prépare également des expositions itinérantes et accueille des expositions provenant de diverses régions du Canada et du monde. Les expositions présentées en 2003-2004 comprenaient, notamment :

- *Empreintes dans la neige : Les Inuvialuits de l'Arctique canadien* – Il s'agissait de la première exposition importante présentée par un musée canadien sur les Inuvialuits, les habitants de l'Arctique de l'Ouest du Canada. Elle comptait plus de 200 objets du Musée canadien des civilisations, de la Smithsonian Institution et du Musée McCord de Montréal, ainsi que plus de 120 photographies. L'exposition a remporté le prix de l'année 2004 du *Best Practices in Museum Exhibition Writing* décernée par la *American Association of Museums.*

- *La salle du Canada* – L'exposition permanente la plus populaire du **Musée canadien des civilisations** présente 1 000 ans d'histoire décrivant la vie sociale et économique au Canada d'un océan à l'autre. La salle a été terminée en 2003-2004 avec l'ajout de deux nouvelles expositions historiques riches en artefacts sur la région du Pacifique du Canada. L'exposition sur les collectivités de la côte Ouest représente un quai entouré de bâtiments, de navires et d'outils utilisés par une communauté type vivant de la pêche et de la conservation du saumon. Le rôle des Canadiens japonais est mis en évidence. L'exposition « La porte d'entrée du Pacifique » reproduit un salon de l'aéroport international de Vancouver vers la fin des années 1960. Elle dresse le profil des nouveaux arrivants des Philippines, représentant ainsi la nouvelle vague d'immigrants qualifiés qui ont commencé à immigrer au Canada vers la fin des années 1960, et donne un aperçu de leur culture.

- *La salle des Premiers Peuples* – L'exposition permanente la plus importante au monde sur la diversité et la richesse des cultures, de l'histoire et des contributions des Autochtones au Canada présente plus de 1 500 objets et œuvres d'art historiques, des environnements reconstitués et environ 500 documents et illustrations. Les conservateurs en archéologie et en ethnologie de la société ont travaillé pendant plus d'une décennie en collaboration avec des spécialistes autochtones afin de concevoir l'exposition autour de quatre thèmes : Nous sommes toujours là. Nous sommes diversifiés. Nous contribuons. Nous avons une relation ancienne avec la terre.

- *Presenza : Un nouveau regard sur l'héritage italo-canadien* – L'exposition la plus importante jamais réalisée sur l'héritage et la vie quotidienne des Canadiens italiens jetait un regard sur les valeurs, les compétences et les traditions de la génération d'immigrants ayant fondé les collectivités italo-canadiennes.

Lors de la fête du Canada de 2003, la **Commission de la capitale nationale** a une fois de plus réservé le parc de la Confédération d'Ottawa pour la tenue d'activités spéciales axées sur les communautés culturelles : Une mosaïque culturelle. Des ateliers complétaient la prestation des groupes de danseurs et de musiciens de différentes origines.

Le saviez-vous?

4,9 millions de Canadiens ont dit ne pas avoir d'appartenance religieuse et 1,9 million de Canadiens ont déclaré appartenir à une religion autre que le christianisme. *(Recensement 2001, **Statistique Canada**)*

Le portail Web multiculturel de **Bibliothèque et Archives Canada** a continué en 2003-2004 à souligner les initiatives multiculturelles de l'institution, permettant ainsi aux utilisateurs de rechercher des programmes multilingues et multiculturels partout au pays. Le portail fait partie du programme des initiatives pour le multiculturalisme de **Bibliothèque et Archives Canada**, qui consulte les communautés culturelles du Canada et agit en leur nom afin de s'assurer que la diversité est respectée, comprise, adoptée et intégrée à tous les niveaux de l'organisation.

Faire connaître les avantages de la diversité

Un des rôles de **Citoyenneté et Immigration Canada** (CIC) consiste à promouvoir la valeur intrinsèque de la citoyenneté canadienne et un sentiment d'appartenance chez les Canadiens et les nouveaux arrivants en continuant à élaborer, à organiser et à offrir des activités et des produits promotionnels qui garantissent un plus grand engagement de la part des citoyens. Les activités et les produits sont conçus dans le but de fournir un mécanisme de transition initial aux immigrants pour leur permettre de devenir des membres à part entière de la société canadienne.

CIC a mis au point quelques activités et produits promotionnels au cours de l'exercice actuel. Par exemple, la portée de l'initiative du Bureau des conférenciers de Toronto a été élargie afin d'inclure Montréal, Vancouver et Calgary, et de nouveaux développements auront lieu au cours du prochain exercice. L'initiative encourage les immigrants et les réfugiés à se rendre dans les écoles pour parler de leurs expériences en tant que nouveaux arrivants au Canada.

Recherches et données qui appuient l'élaboration de politiques, de pratiques et de programmes pertinents

L'alinéa 3(2)d) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* encourage les institutions fédérales à « recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays ».

Metropolis

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué à participer au projet Metropolis, une initiative internationale visant à améliorer les politiques d'intérêt public sur l'immigration et l'intégration des diverses minorités ethniques, raciales, linguistiques et religieuses, et ce, plus particulièrement dans les villes. Le Projet Metropolis améliore la capacité de recherche des universités et réunit les responsables des politiques des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales, les universités, les instituts de recherche, les groupes de réflexion et les organisations non gouvernementales dont l'objectif est de favoriser l'utilisation des résultats de recherche en appui aux politiques dans le cadre du processus décisionnel du gouvernement.

Au Canada, le projet Metropolis reçoit l'appui d'un consortium de partenaires fédéraux dont les activités sont coordonnées par l'équipe du projet Metropolis, qui est basée à **Citoyenneté et Immigration Canada**. Les centres d'excellence de Metropolis ont été établis à Montréal, à Toronto, à Edmonton, à Vancouver et à Halifax–Moncton. Ensemble, les centres regroupent plus de 20 universités et des centaines de chercheurs affiliés, d'étudiants diplômés et de représentants des collectivités.

Centre de recherche Metropolis de l'Atlantique

L'une des plus grandes réalisations en 2003-2004 a été la création d'un nouveau centre de recherche Metropolis dans le Canada atlantique. Le centre a reçu une aide du **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**, de **Citoyenneté et Immigration Canada**, de **Patrimoine canadien** (Programme du multiculturalisme) et de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique**. Le centre de l'Atlantique vise à encourager, à promouvoir et à appuyer des partenariats productifs afin de mener à bien des programmes de recherche en appui aux politiques sur l'immigration, les migrations de la population, le multiculturalisme et la diversité culturelle dans les petites municipalités et les milieux ruraux. Les bureaux administratifs jumeaux de Moncton et d'Halifax ont pour but de réaliser des programmes de recherche dans les deux langues officielles, ainsi que dans les autres langues parlées par les différentes collectivités des villes.

Événements communs

Le Projet Metropolis, le Programme du multiculturalisme et d'autres partenaires fédéraux et communautaires ont organisé plusieurs événements en 2003-2004 afin de mettre en évidence les enjeux de recherche pertinents pour l'établissement des politiques.

Organisé en avril 2003 en partenariat avec l'Association d'études canadiennes et 15 partenaires fédéraux, le colloque Intersections de la diversité était le quatrième d'une série de rencontres lancée en 1997 et portant sur la recherche stratégique du Programme du multiculturalisme. Le colloque avait pour but de repenser un cadre évolutif qui serait utilisé pour interpréter les questions d'identité et de diversité. Il a permis d'examiner de quelle façon l'origine ethnique, l'origine raciale, la religion et les langues ancestrales (autres que l'anglais et le français) sont associées à l'immigration, au statut d'Autochtone, aux langues officielles, à la situation socio-économique, à l'orientation sexuelle, aux capacités ou incapacités, à la religion, au sexe et à l'âge. Les publications des conférences sont disponibles à l'adresse suivante : www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_f.htm). L'événement a inspiré une édition spéciale de la revue de l'*Association d'études canadiennes* intitulée *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* (vol. 3:1/Hiver 2004), et une édition spéciale du journal *Études ethniques au Canada* (vol. 35, nº 3, 2003).

Le centre d'excellence Metropolis de Montréal, Immigration et métropoles, a accueilli la septième conférence nationale en mars 2004. « L'immigration et l'intégration au cœur des débats : recherches, politiques et pratiques » a attiré plus de 600 participants de tous les secteurs. Des ateliers sur la participation politique des nouveaux arrivants et des minorités, les répercussions des attaques du 11 septembre 2001 les attaques contre les États-Unis, et le traitement comparatif des Arabes et des Musulmans iraquiens au Canada et aux États-Unis ont été organisés dans le cadre de cette conférence.

Metropolis

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué à participer au projet Metropolis, une initiative internationale visant à améliorer les politiques d'intérêt public sur l'immigration et l'intégration des diverses minorités ethniques, raciales, linguistiques et religieuses, et ce, plus particulièrement dans les villes. Le Projet Metropolis améliore la capacité de recherche des universités et réunit les responsables des politiques des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales, les universités, les instituts de recherche, les groupes de réflexion et les organisations non gouvernementales dont l'objectif est de favoriser l'utilisation des résultats de recherche en appui aux politiques dans le cadre du processus décisionnel du gouvernement.

Au Canada, le projet Metropolis reçoit l'appui d'un consortium de partenaires fédéraux dont les activités sont coordonnées par l'équipe du projet Metropolis, qui est basée à **Citoyenneté et Immigration Canada**. Les centres d'excellence de Metropolis ont été établis à Montréal, à Toronto, à Edmonton, à Vancouver et à Halifax–Moncton. Ensemble, les centres regroupent plus de 20 universités et des centaines de chercheurs affiliés, d'étudiants diplômés et de représentants des collectivités.

Centre de recherche Metropolis de l'Atlantique

L'une des plus grandes réalisations en 2003-2004 a été la création d'un nouveau centre de recherche Metropolis dans le Canada atlantique. Le centre a reçu une aide du **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**, de **Citoyenneté et Immigration Canada**, de **Patrimoine canadien** (Programme du multiculturalisme) et de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique**. Le centre de l'Atlantique vise à encourager, à promouvoir et à appuyer des partenariats productifs afin de mener à bien des programmes de recherche en appui aux politiques sur l'immigration, les migrations de la population, le multiculturalisme et la diversité culturelle dans les petites municipalités et les milieux ruraux. Les bureaux administratifs jumeaux de Moncton et d'Halifax ont pour but de réaliser des programmes de recherche dans les deux langues officielles, ainsi que dans les autres langues parlées par les différentes collectivités des villes.

Événements communs

Le Projet Metropolis, le Programme du multiculturalisme et d'autres partenaires fédéraux et communautaires ont organisé plusieurs événements en 2003-2004 afin de mettre en évidence les enjeux de recherche pertinents pour l'établissement des politiques.

Organisé en avril 2003 en partenariat avec l'Association d'études canadiennes et 15 partenaires fédéraux, le colloque Intersections de la diversité était le quatrième d'une série de rencontres lancée en 1997 et portant sur la recherche stratégique du Programme du multiculturalisme. Le colloque avait pour but de repenser un cadre évolutif qui serait utilisé pour interpréter les questions d'identité et de diversité. Il a permis d'examiner de quelle façon l'origine ethnique, l'origine raciale, la religion et les langues ancestrales (autres que l'anglais et le français) sont associées à l'immigration, au statut d'Autochtone, aux langues officielles, à la situation socio-économique, à l'orientation sexuelle, aux capacités ou incapacités, à la religion, au sexe et à l'âge. Les publications des conférences sont disponibles à l'adresse suivante : www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_f.htm). L'événement a inspiré une édition spéciale de la revue de l'*Association d'études canadiennes* intitulée *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* (vol. 3:1/Hiver 2004), et une édition spéciale du journal *Études ethniques au Canada* (vol. 35, nº 3, 2003).

Le centre d'excellence Metropolis de Montréal, Immigration et métropoles, a accueilli la septième conférence nationale en mars 2004. « L'immigration et l'intégration au cœur des débats : recherches, politiques et pratiques » a attiré plus de 600 participants de tous les secteurs. Des ateliers sur la participation politique des nouveaux arrivants et des minorités, les répercussions des attaques du 11 septembre 2001 les attaques contre les États-Unis, et le traitement comparatif des Arabes et des Musulmans iraquiens au Canada et aux États-Unis ont été organisés dans le cadre de cette conférence.

Metropolis

En 2003-2004, le Programme du multiculturalisme a continué à participer au projet Metropolis, une initiative internationale visant à améliorer les politiques d'intérêt public sur l'immigration et l'intégration des diverses minorités ethniques, raciales, linguistiques et religieuses, et ce, plus particulièrement dans les villes. Le Projet Metropolis améliore la capacité de recherche des universités et réunit les responsables des politiques des gouvernements fédéral et provinciaux et des administrations municipales, les universités, les instituts de recherche, les groupes de réflexion et les organisations non gouvernementales dont l'objectif est de favoriser l'utilisation des résultats de recherche en appui aux politiques dans le cadre du processus décisionnel du gouvernement.

Au Canada, le projet Metropolis reçoit l'appui d'un consortium de partenaires fédéraux dont les activités sont coordonnées par l'équipe du projet Metropolis, qui est basée à **Citoyenneté et Immigration Canada**. Les centres d'excellence de Metropolis ont été établis à Montréal, à Toronto, à Edmonton, à Vancouver et à Halifax–Moncton. Ensemble, les centres regroupent plus de 20 universités et des centaines de chercheurs affiliés, d'étudiants diplômés et de représentants des collectivités.

Centre de recherche Metropolis de l'Atlantique

L'une des plus grandes réalisations en 2003-2004 a été la création d'un nouveau centre de recherche Metropolis dans le Canada atlantique. Le centre a reçu une aide du **Conseil de recherches en sciences humaines du Canada**, de **Citoyenneté et Immigration Canada**, de **Patrimoine canadien** (Programme du multiculturalisme) et de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique**. Le centre de l'Atlantique vise à encourager, à promouvoir et à appuyer des partenariats productifs afin de mener à bien des programmes de recherche en appui aux politiques sur l'immigration, les migrations de la population, le multiculturalisme et la diversité culturelle dans les petites municipalités et les milieux ruraux. Les bureaux administratifs jumeaux de Moncton et d'Halifax ont pour but de réaliser des programmes de recherche dans les deux langues officielles, ainsi que dans les autres langues parlées par les différentes collectivités des villes.

Événements communs

Le Projet Metropolis, le Programme du multiculturalisme et d'autres partenaires fédéraux et communautaires ont organisé plusieurs événements en 2003-2004 afin de mettre en évidence les enjeux de recherche pertinents pour l'établissement des politiques.

Organisé en avril 2003 en partenariat avec l'Association d'études canadiennes et 15 partenaires fédéraux, le colloque Intersections de la diversité était le quatrième d'une série de rencontres lancée en 1997 et portant sur la recherche stratégique du Programme du multiculturalisme. Le colloque avait pour but de repenser un cadre évolutif qui serait utilisé pour interpréter les questions d'identité et de diversité. Il a permis d'examiner de quelle façon l'origine ethnique, l'origine raciale, la religion et les langues ancestrales (autres que l'anglais et le français) sont associées à l'immigration, au statut d'Autochtone, aux langues officielles, à la situation socio-économique, à l'orientation sexuelle, aux capacités ou incapacités, à la religion, au sexe et à l'âge. Les publications des conférences sont disponibles à l'adresse suivante : www.canada.metropolis.net/events/Diversity/diversity_index_f.html. L'événement a inspiré une édition spéciale de la revue de l'*Association d'études canadiennes* intitulée *Canadian Diversity/Diversité canadienne* (vol. 3/3 Hiver 2004), et une édition spéciale du journal *Études ethniques au Canada* (vol. 35, n° 3, 2003).

Le centre d'excellence Metropolis de Montréal, Immigration et métropoles, a accueilli la septième conférence nationale en mars 2004 — l'immigration et l'intégration au cœur des débats : recherches, politiques et pratiques — à laquelle plus de 600 participants de tous les secteurs. Des articles sur la participation politique des nouveaux arrivants et des minorités, les répercussions des attaques du 11 septembre 2001, les attaques contre les Etats-Unis et le traitement comparatif des Arabes et des Musulmans à Montréal, au Canada et aux Etats-Unis ont été organisés dans le cadre de cette conférence.

Offert en conjonction avec la série de conversations Metropolis, *Metropolis vous présente* est une série de conférences publiques réunissant de petits groupes formés des principaux responsables des politiques, de chercheurs de pointe et d'intervenants clés dans le but de discuter de la diversité et de l'immigration. En 2003-2004, les conférences suivantes ont été parrainées en collaboration avec le Programme du multiculturalisme :

- *La citoyenneté commune : noyau immuable ou dynamique?* (le 14 octobre 2003). Des dirigeants du monde universitaire et des médias ont tenté de déterminer si une identité nationale inclusive ou exclusive a pu contribuer à l'intégration des nouveaux arrivants en Australie, au Danemark, au sein de l'Union européenne, en Allemagne, au Québec et en Turquie.

- *Jeunes de divers milieux et système judiciaire : panique morale ou problème majeur en matière de politique?* (le 22 janvier 2004). Des spécialistes ont discuté de la relation entre les crimes violents et les immigrants et les jeunes issus des minorités visibles en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les participants ont également examiné les stratégies d'interdiction auxquelles ont eu recours les collectivités et les gouvernements et qui pourraient être utilisées afin de diminuer le nombre des jeunes impliqués dans des activités criminelles.

- *Médias, immigration et diversité : informer le public ou encourager l'intolérance?* (le 30 mars 2004). Des présentateurs du Canada, de l'Italie, de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni ont examiné le rôle des médias pendant les crises liées à l'immigration. Les présentateurs ont discuté de l'approche adoptée par les médias pour façonner l'opinion publique pendant et immédiatement après les attaques du 11 septembre 2001 aux États-Unis et lors de l'arrivée de quatre bateaux en Colombie-Britannique, au cours de l'été 1999, à bord desquels prenaient place des réfugiés chinois. L'accent a été mis sur les pratiques exemplaires et sur la façon dont les organismes de la société civile et les gouvernements doivent contribuer à informer les débats publics et les événements rapportés par les médias.

De plus, le Programme du multiculturalisme a contribué à une édition spéciale de *Canadian Diversity/Diversité Canadienne* – La citoyenneté : valeurs et responsabilités – à laquelle Will Kymlicka de l'Université Queen's a collaboré.

Au cours d'une année type, le **Centre de recherche sur le développement international** (CRDI) appuie près de 500 projets de recherche dans les pays en développement; environ le quart de ces pays ont établi une entente de coopération interculturelle explicite. Le **CRDI** est l'un des deux seuls organismes dans le monde qui utilisent cette approche (l'autre se trouve en Suède). Les méthodes du **CRDI**

visent à tirer profit des synergies créées par le partage des connaissances entre les chercheurs au Canada et dans les pays en développement. Grâce à cette collaboration, les partenaires du Sud ont les outils nécessaires pour créer, adapter et prendre en charge des solutions scientifiques tout en proposant aux chercheurs du Nord des méthodes pour régler les problèmes dans plusieurs domaines.

En tant qu'organisme officiel de statistiques du Canada, **Statistique Canada** est chargé de recueillir, de compiler, d'analyser et de publier des renseignements statistiques sur les conditions générales, économiques et sociales du pays et des citoyens, et d'assurer la coordination et le leadership du système de statistiques du pays. Les programmes de **Statistique Canada** qui présentent un intérêt particulier pour le multiculturalisme comprennent :

- le recensement;
- l'Enquête sur la diversité ethnique;
- l'Enquête auprès des peuples autochtones;
- l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada.

Recensement de 2001 : nouveaux résultats

Le recensement de la population canadienne, auquel on procède tous les cinq ans, fournit des renseignements statistiques détaillés sur le profil ethnoculturel, linguistique, démographique et socio-économique de la population. C'est la source de données la plus complète sur la composition multiculturelle de la population canadienne puisqu'il fournit des renseignements sur toutes les collectivités du Canada.

En 2003-2004, **Statistique Canada** a publié des nouvelles données provenant du recensement de 2001 sur le revenu et les caractéristiques sociales et économiques des personnes, des familles et des ménages; les coûts de logement et la religion. La dynamique changeante de l'appartenance religieuse est tout particulièrement intéressante dans le cadre du présent rapport : bien que les religions prédominantes au Canada soient toujours le catholicisme et le protestantisme, l'immigration récente a entraîné une croissance de l'islamisme, de l'hindouisme, de la communauté sikh et du bouddhisme. De plus, le nombre de personnes athées a également augmenté – 16 pour 100 de la population en 2001, comparativement à 12 pour 100 en 1991.

Le saviez-vous?

Entre 1991 et 2001, 58 pour 100 des immigrants au Canada provenaient de l'Asie et du Moyen-Orient. *(Recensement 2001, Statistique Canada)*

Les préparatifs pour le recensement de 2006 sont en cours et une place très importante est accordée aux questions de multiculturalisme.

Le saviez-vous?

79 pour 100 des immigrants qui sont arrivés au Canada entre 1991 et 2001 ont déclaré éprouver un profond sentiment d'appartenance pour le Canada. *(Enquête sur la diversité ethnique, **Statistique Canada**, 2002)*

Enquête sur la diversité ethnique

Réalisée en partenariat avec le **ministère du Patrimoine canadien**, l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) vise à fournir des renseignements sur les antécédents ethniques et culturels des résidents du Canada. Publiée le 29 septembre 2003, l'enquête fournit des données inédites quant à l'autodétermination ethnique, aux interactions et aux antécédents familiaux, à la connaissance et à l'utilisation des langues, aux réseaux sociaux, à la participation civique, à l'exclusion sociale, au sentiment d'appartenance, à la confiance et à la satisfaction, et aux activités socio-économiques.

Pour le Programme du multiculturalisme de **Patrimoine canadien**, l'EDE est une priorité dans le cadre des recherches internes et de l'initiative sur les questions du multiculturalisme au Canada, laquelle est assumée en partenariat avec le **Conseil de recherches en sciences humaines** et le Programme du multiculturalisme.

Enquête sur la diversité ethnique

La population du Canada change et se diversifie de plus en plus puisque les nouveaux immigrants proviennent maintenant d'un large éventail de pays. Les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique indiquent que, parmi les immigrants de la première génération, les Chinois, les ressortissants des Indes orientales et les Italiens sont les ascendances ethniques les plus couramment citées. L'enquête dévoile également que les immigrants du Canada s'identifient à leur nouveau pays. Parmi les immigrants de la première génération qui sont arrivés au Canada entre 1991 et 2001, un immigrant sur cinq (22 pour 100) a déclaré que l'une de ses identités ethniques était : « Canadien » ou, par exemple, « Québécois ». Ce nombre grimpe à 47 pour 100 chez les immigrants arrivés au Canada avant 1991 et à 78 pour 100 chez les Canadiens de la deuxième génération (les personnes dont l'un des deux parents est né dans un autre pays).

En plus de poser des questions se rapportant à l'origine ethnique, l'enquête demandait aussi aux personnes interrogées si elles étaient satisfaites de leur vie. L'enquête a démontré que 83 pour 100 des Canadiens de plus de 15 ans éprouvaient de la satisfaction à cet égard. Ce nombre baisse à 79 pour 100 pour les personnes interrogées appartenant à une minorité visible, et à 77 pour 100 pour les personnes qui ont immigré au Canada entre 1991 et 2001. Toutefois, 84 pour 100 des immigrants qui sont venus au Canada avant 1991 ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de leur vie. La proportion plus faible d'immigrants qui se disent satisfaits de leur vie peut s'expliquer par le fait que certains d'entre eux font face à une période d'ajustement puisqu'ils ne sont arrivés au Canada que tout récemment.

L'enquête a également permis de mieux comprendre la discrimination et ses répercussions. Elle a dévoilé que 36 pour 100 des personnes interrogées appartenant à une minorité visible et 50 pour 100 des répondants de race noire ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq dernières années en raison de leur origine ethnique, de leur culture, de leur race, de la couleur de leur peau, de leur langue, de leur accent ou de leur religion. La proportion de Canadiens de deuxième génération appartenant à une minorité visible et ayant été victimes de discrimination est supérieure à celle d'immigrants appartenant à une minorité visible et ayant subi le même traitement. Plus de quatre Canadiens sur dix (42 pour 100) de deuxième génération appartenant à une minorité visible et une proportion surprenante de 61 pour 100 des Canadiens de race noire de deuxième génération ont déclaré avoir été victimes de discrimination. Les résultats de l'enquête portent à croire que la discrimination peut être associée à la satisfaction de vivre : 83 pour 100 des personnes interrogées appartenant à une minorité visible qui n'ont pas été victimes de discrimination ont déclaré être satisfaites de leur vie dans son ensemble, mais ce nombre diminue à 69 pour 100 chez les répondants appartenant à une minorité visible qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination.

Enquête auprès des peuples autochtones

L'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2001 a été élaborée en partenariat avec plusieurs organisations nationales autochtones et les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Les premiers résultats, publiés en septembre 2003, décrivaient le bien-être de la population autochtone habitant en dehors des réserves, laquelle comprend plus de 70 pour 100 des personnes qui se sont dites Autochtones dans l'enquête de 2001. Des tableaux à l'appui et des profils des collectivités ayant participé à l'EAPA ont été publiés sur le site Web de **Statistique Canada**, à l'adresse suivante : www.statcan.ca.

Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

En septembre 2003, **Statistique Canada** publiait les premiers résultats de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Environ 12 000 des quelque 164 200 immigrants âgés de 15 ans et plus qui sont arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 ont été interrogés environ six mois après leur arrivée. Ils seront interrogés de nouveau au bout de deux ans puis de quatre ans. Les renseignements recueillis au cours de la première série d'entrevues serviront de point de repère afin d'assurer le suivi des expériences subséquentes de ces nouveaux arrivants lors de leur établissement. Vers la fin de 2005, lorsque les trois séries d'entrevues auront été effectuées, cette enquête

Le saviez-vous?

98 pour 100 des immigrants qui sont arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001, ont dit que le Canada était la seule destination pour laquelle ils avaient fait une demande quand ils ont décidé de quitter leur pays natal. *(Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, **Statistique Canada**, 2003)*

Enquête sur la diversité ethnique

La population du Canada change et se diversifie de plus en plus puisque les nouveaux immigrants proviennent maintenant d'un large éventail de pays. Les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique indiquent que, parmi les immigrants de la première génération, les Chinois, les ressortissants des Indes orientales et les Italiens sont les ascendances ethniques les plus couramment citées. L'enquête dévoile également que les immigrants du Canada s'identifient à leur nouveau pays. Parmi les immigrants de la première génération qui sont arrivés au Canada entre 1991 et 2001, un immigrant sur cinq (22 pour 100) a déclaré que l'une de ses identités ethniques était : « Canadien » ou, par exemple, « Québécois ». Ce nombre grimpe à 47 pour 100 chez les immigrants arrivés au Canada avant 1991 et à 78 pour 100 chez les Canadiens de la deuxième génération (les personnes dont l'un des deux parents est né dans un autre pays).

En plus de poser des questions se rapportant à l'origine ethnique, l'enquête demandait aussi aux personnes interrogées si elles étaient satisfaites de leur vie. L'enquête a démontré que 83 pour 100 des Canadiens de plus de 15 ans éprouvaient de la satisfaction à cet égard. Ce nombre baisse à 79 pour 100 pour les personnes interrogées appartenant à une minorité visible, et à 77 pour 100 pour les personnes qui ont immigré au Canada entre 1991 et 2001. Toutefois, 84 pour 100 des immigrants qui sont venus au Canada avant 1991 ont indiqué qu'ils étaient satisfaits de leur vie. La proportion plus faible d'immigrants qui se disent satisfaits de leur vie peut s'expliquer par le fait que certains d'entre eux font face à une période d'ajustement puisqu'ils ne sont arrivés au Canada que tout récemment.

L'enquête a également permis de mieux comprendre la discrimination et ses répercussions. Elle a dévoilé que 36 pour 100 des personnes interrogées appartenant à une minorité visible et 50 pour 100 des répondants de race noire ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination ou d'un traitement injuste au cours des cinq dernières années en raison de leur origine ethnique, de leur culture, de leur race, de la couleur de leur peau, de leur langue, de leur accent ou de leur religion. La proportion de Canadiens de deuxième génération appartenant à une minorité visible et ayant été victimes de discrimination est supérieure à celle d'immigrants appartenant à une minorité visible et ayant subi le même traitement. Plus de quatre Canadiens sur dix (42 pour 100) de deuxième génération appartenant à une minorité visible et une proportion surprenante de 61 pour 100 des Canadiens de race noire de deuxième génération ont déclaré avoir été victimes de discrimination. Les résultats de l'enquête portent à croire que la discrimination peut être associée à la satisfaction de vivre (83 pour 100 des personnes interrogées appartenant à une minorité visible qui n'ont pas été victimes de discrimination ont déclaré être satisfaites de leur vie dans son ensemble, mais ce nombre diminue à 69 pour 100 chez les répondants appartenant à une minorité visible qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination).

Enquête auprès des peuples autochtones

L'Enquête auprès des peuples autochtones (EAPA) de 2001 [illegible] Statistique Canada [illegible]

Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

En septembre 2003, Statistique Canada [illegible]

permettra de mieux comprendre comment le processus d'établissement se déroule pour les nouveaux arrivants. Les résultats de l'enquête sont disponibles sur le site Web de Statistique Canada, à l'adresse suivante : www.statcan.ca.

Les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines

Selon l'alinéa 3(2)e) de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la politique du gouvernement du Canada consiste à demander à toutes les institutions fédérales de « mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines ». Les ministères et organismes fédéraux appliquent cette politique en conservant un effectif fédéral diversifié sur le plan culturel et en consultant des organismes représentatifs des diverses collectivités ethnoculturelles du Canada lors de l'élaboration de politiques et de programmes.

Un avantage à l'échelle internationale

Bon nombre d'organisations gouvernementales utilisent sciemment les connaissances et les diverses capacités linguistiques de leurs employés.

Grâce à son site intranet, **Exportation et développement Canada** (EDC) a continué en 2003 à offrir des outils pour soutenir le travail accompli dans de nombreuses langues. Le Berne Union Multilingual Glossary, un glossaire de termes financiers (italien-anglais), *le grand dictionnaire terminologique*, l'*International Monetary Fund Multilingual Directory* et Eurodicautom sont au nombre de ces outils. En plus d'offrir une formation linguistique dans les deux langues officielles du Canada, **EDC** accorde un soutien aux employés qui reçoivent une formation dans une autre langue que le français ou l'anglais, notamment l'espagnol, le portugais, le russe, l'allemand et l'arabe.

Le « localisateur des compétences » d'**EDC** renferme des renseignements sur l'expérience, les compétences et l'expertise particulières des employés. Un article publié dans la revue d'actualités d'**EDC** (*Lien*) explique comment les compétences des employés peuvent être déterminées à l'aide de la base de données et utilisées pour répondre aux besoins d'une clientèle diversifiée. Un examen récent de cette base de données a révélé que ceux-ci connaissent 35 langues.

Le Bureau de la concurrence d'**Industrie Canada** possède une liste semblable d'employés auxquels il peut faire appel pour accueillir des délégations de secteurs de compétence antitrust étrangers, donner des conseils techniques à des homologues étrangers et traiter avec eux ou avec des fournisseurs de données pour régler des questions relatives à des dossiers.

La diversité culturelle est depuis longtemps une priorité opérationnelle pour la **Commission canadienne du blé** (CCB), un organisme régi par les céréaliculteurs qui assure la commercialisation du blé et de l'orge produit dans l'Ouest canadien. Puisque la **CCB** mène ses activités dans toutes les régions du monde et qu'elle prend de l'expansion sur les nouveaux marchés internationaux, sa compréhension des diverses cultures continue de représenter un avantage commercial concurrentiel.

En 2003-2004, environ 36 pour 100 des employés de la **CCB** parlaient couramment plus d'une langue et avaient la possibilité d'exercer leurs connaissances linguistiques en parlant avec des clients internationaux ou en servant d'interprète pour les représentants d'autres pays.

Le saviez-vous?

83 pour 100 des Canadiens croient qu'il est préférable qu'un pays soit composé de différents peuples pratiquant diverses religions. *(Ipsos-Reid, 2004)*

Au **Centre de recherche sur le développement international** (CRDI), les employés sont originaires de plus de 50 pays et, collectivement, ils parlent plus de 60 langues. Ce microcosme de diversité est intentionnel puisque le **CRDI** compte sur un ensemble de connaissances, d'expériences et de qualités intellectuelles afin de traiter efficacement avec ses partenaires à l'étranger et pour remplir son mandat.

Le groupe des relations internationales du **Bureau du vérificateur général** maintient une base de données des employés qui parlent d'autres langues et qui peuvent servir d'interprète lors des visites de représentants d'autres pays ou des voyages des cadres supérieurs à l'étranger, traduire la correspondance et traiter avec les bureaux de vérification d'autres pays.

Au service des Canadiens

Les méthodes de recrutement de **Financement agricole Canada** (FAC) comprennent la recherche et l'embauche des candidats qui sont le plus en mesure d'offrir des services à la clientèle diversifiée de **FAC**. Les brochures utilisées pour le recrutement illustrent clairement, à l'aide de mots et d'images, l'engagement de **FAC** en ce qui a trait à la diversité ethnique et à l'équité. Les annonces de recrutement du personnel énoncent souvent que les personnes parlant d'autres langues que le français ou l'anglais seront privilégiées. Le bureau d'Abbotsford de **FAC** offre des services en anglais, en français, en néerlandais, en hindi, en mandarin, en allemand et en cantonais. Le bureau d'Abbotsford s'est également mérité deux prix lors du 2e *Annual Fraser Valley Cultural Diversity Awards*, qui lui ont été remis par les services communautaires d'Abbotsford afin de reconnaître la diversité de son personnel et de sa clientèle.

Guidé par la diversité

En 2003-2004, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** (CNLC) a commencé à consulter les contrevenants, ainsi que les organismes et les représentants communautaires de diverses origines ethniques, races et cultures dans le but de trouver des méthodes plus productives et novatrices afin de libérer et de réintégrer les contrevenants de différentes origines ethnoculturelles, d'améliorer le processus d'audience et de sensibiliser davantage les gens à l'expérience et aux réalités des contrevenants provenant de contextes culturels et ethniques différents. Le suivi de ces consultations devrait avoir une incidence sur les politiques et les processus de la **CNLC**. Cette dernière espère établir des partenariats avec des dirigeants, des organisations et des organismes communautaires qui continueront de l'aider à mieux comprendre leurs cultures et leurs traditions respectives.

Le **Solliciteur général du Canada** (lequel fait maintenant partie de **Sécurité publique et Protection civile Canada**) continue de demander la participation d'organismes bénévoles à l'échelle locale et nationale dans le cadre de ses processus d'élaboration de politiques et de consultation et pour la mise en œuvre de projets de recherche et de développement. En 2003-2004, le Ministère a collaboré avec des organismes représentant des minorités visibles dans les dossiers de la justice réparatrice et d'une approche correctionnelle judicieuse, et avec la **Gendarmerie royale du Canada** dans le cadre d'un projet visant à favoriser une plus grande participation des communautés d'immigrants et de réfugiés à l'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux cultures.

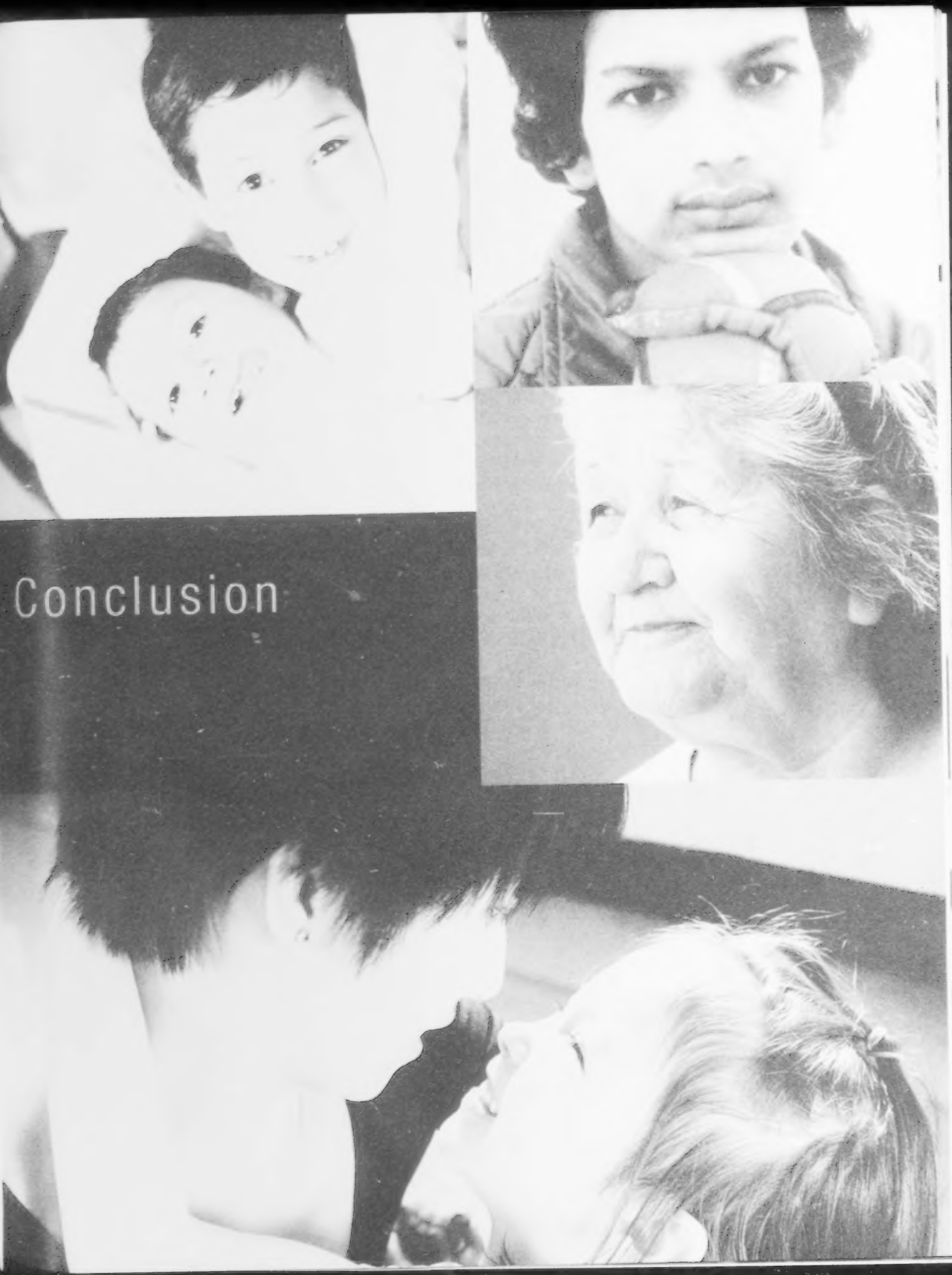
Les activités du **Conseil des Arts du Canada** reposent sur l'évaluation par les pairs, laquelle place les professionnels des arts au centre du processus de subvention. Ils évaluent le mérite artistique sur une base comparative à l'échelle nationale, et ils émettent leur point de vue concernant les tendances en matière de pratiques artistiques et au sein des collectivités. La politique d'évaluation par les pairs du Conseil reconnait la diversité culturelle (« représentation des artistes et des professionnels des arts issus des diverses communautés ethniques et culturelles du Canada ») comme l'un des facteurs à prendre en considération lors de la sélection des membres d'un comité. Le Conseil examine annuellement les comités dans chacun de ses domaines artistiques et un rapport annuel sur le système d'évaluation par les pairs est présenté aux membres du Conseil. En 2003-2004, 15 pour 100 des pairs s'identifiaient comme appartenant à une culture différente.

Après consultation, il a été déterminé que l'histoire des autochtones et des minorités ethnoculturelles n'était pas suffisamment représentée dans les lieux historiques nationaux du Canada. L'augmentation de cette représentation est donc devenue une priorité stratégique pour **Parcs Canada**. Après avoir consulté le Conseil ethnoculturel du Canada, l'organisme a adopté une stratégie qui privilégie les consultations auprès des collectivités ethnoculturelles. Au cours de la dernière année, des spécialistes de l'histoire ethnoculturelle et des représentants des collectivités ethnoculturelles ont été consultés en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse. Ainsi, de nouveaux sujets associés à l'histoire des collectivités ethnoculturelles ont été proposés à la Commission des lieux et monuments historiques du Canada. Deux nouveaux lieux reconnaissant les collectivités ethnoculturelles ont été désignés en 2003-2004 : le lieu historique national du Canada de Tilting – un vestige rare d'un village de pêche terre-neuvien où l'usage des composantes du paysage subsiste, en très grande partie intacte, depuis au moins le milieu du XVIII[e] siècle, au moment où les colons irlandais ont commencé à les façonner – et le lieu historique national du Canada de la maison-de-gazons-Addison, la plus vieille maison de gazons continuellement occupée en Saskatchewan.

Le Programme de la sécurité humaine de l'ancien **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international** (qui a été divisé en deux ministères en décembre 2003 : **Commerce international Canada** et **Affaires étrangères Canada**) a utilisé efficacement l'expertise de Canadiens de partout au pays qui représentent une variété de collectivités ethniques, religieuses et linguistiques. Par exemple, le Programme soutient un projet dirigé par l'Université de Windsor sur l'approfondissement des connaissances relatives au droit palestinien. L'équipe de spécialistes canadienne, laquelle comprend un juge à la retraite de la Cour Suprême, un juge de la cour fédérale, le juge en chef de l'Alberta et plusieurs spécialistes juridiques canadiens, est dirigée par un professeur de droit palestino-canadien. Le Programme a également soutenu l'organisation de tables rondes sur différents sujets dont celui des femmes, de la paix et de la sécurité, de l'Afghanistan et du Sri Lanka. En plus d'offrir aux nouveaux Canadiens (originaires de l'Afghanistan et du Sri Lanka) un forum leur permettant d'exprimer leurs opinions sur la politique étrangère du Canada, les tables rondes ont aidé le Canada à remplir ses obligations en vertu de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies concernant les femmes, la paix et la sécurité.

Le saviez-vous?

30 pour 100 des gens appartenant à une minorité visible sont nés au Canada. *(Recensement 2001, Statistique Canada)*



Conclusion

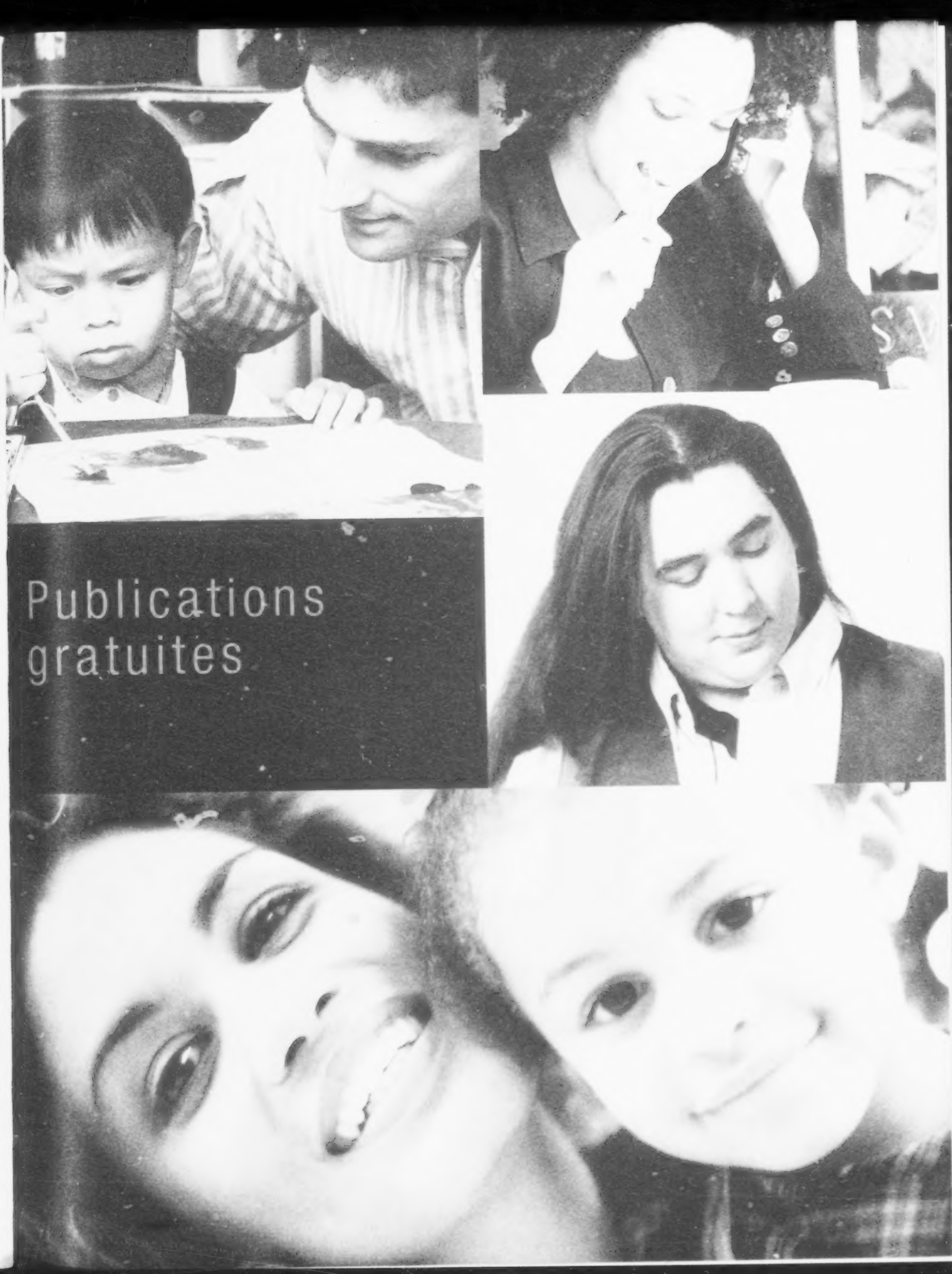
Conclusion

Il y a plus de trente ans, le gouvernement du Canada a fait savoir clairement qu'il accordait de la valeur et de l'importance à la diversité par l'adoption de la Politique canadienne du multiculturalisme. Le gouvernement poursuit toujours bon nombre de ces objectifs de départ, dont l'instauration d'un climat national valorisant le patrimoine multiculturel des Canadiens et où chacun peut participer à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

Compte tenu des récents événements au pays et à l'étranger, il est plus important que jamais que les Canadiens transcendent les clivages de culture, de religion, de race et d'ethnicité afin de favoriser une meilleure compréhension et un plus grand respect de la diversité. Préserver et promouvoir la réalité multiculturelle du Canada constitue un défi constant. Puisque l'immigration devance maintenant le taux de natalité comme principale source de croissance de la population du Canada, les programmes, les politiques et les pratiques dont l'objectif est de promouvoir la cohésion sociale, de favoriser l'engagement des citoyens, et de lutter contre le racisme et la discrimination demeurent une priorité pour le gouvernement du Canada.

Le présent rapport permet d'informer les Canadiens des activités gouvernementales qui soutiennent la réalisation des objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.* Toutefois, nombre de ces efforts seraient voués à l'échec sans la myriade d'individus et d'organisations qui constituent la base d'une société civile forte et homogène au Canada : les artistes, les activistes et les groupes représentant les collectivités ethnoculturelles partout au Canada qui travaillent à l'édification d'une société qui valorise et célèbre la diversité et qui permet à tous les Canadiens de se réaliser pleinement.

Nous ne devons jamais oublier que chacun de nous est responsable de la réalisation du projet national unique qu'est le multiculturalisme canadien.



Publications gratuites

Publications offertes gratuitement par le centre de resources du Programme du multicultalisme

Colloque sur la justice sociale et le multiculturalisme : politique contemporaine et sujets de recherches

Diversité canadienne, vol. 2.1, printemps 2003

Edition spécial sur les intersections de la diversité, *Etudes ethnique au Canada*, vol. XXXV, NO. 3, 2003

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle – Documents d'information

Forum national sur le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle – Rapport sur les stratégies, les recommendations et les pratiques exemplaires

Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets de recherches

La politique canadienne du multiculturalisme (disponible en divers langage)

Les intersections de la diversité, *Diversité canadienne*, volume 3:1 2004 hiver

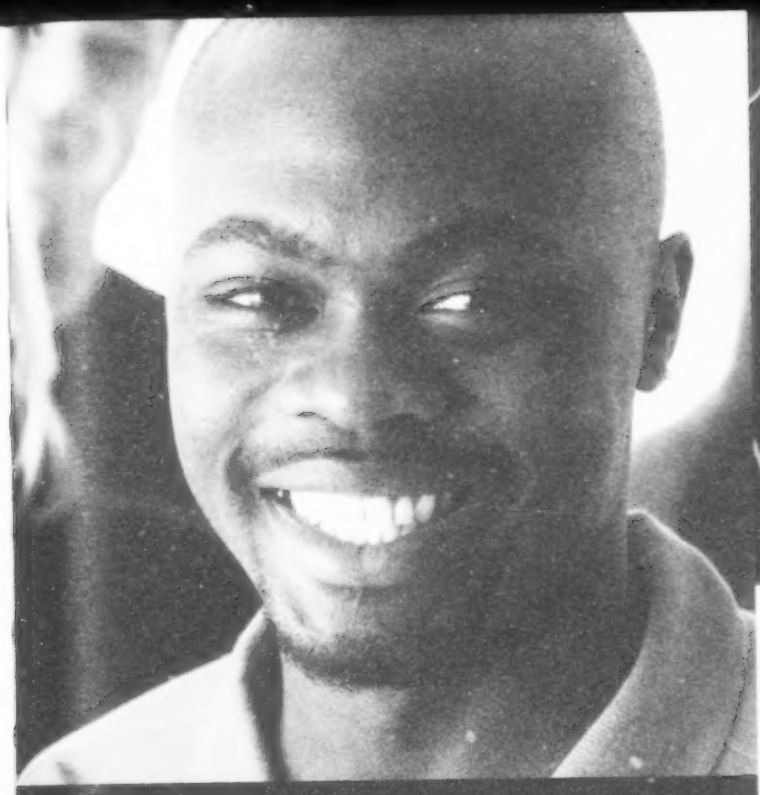
Nos diverses cités, numéro 1 printemps 2004

Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2002-2003

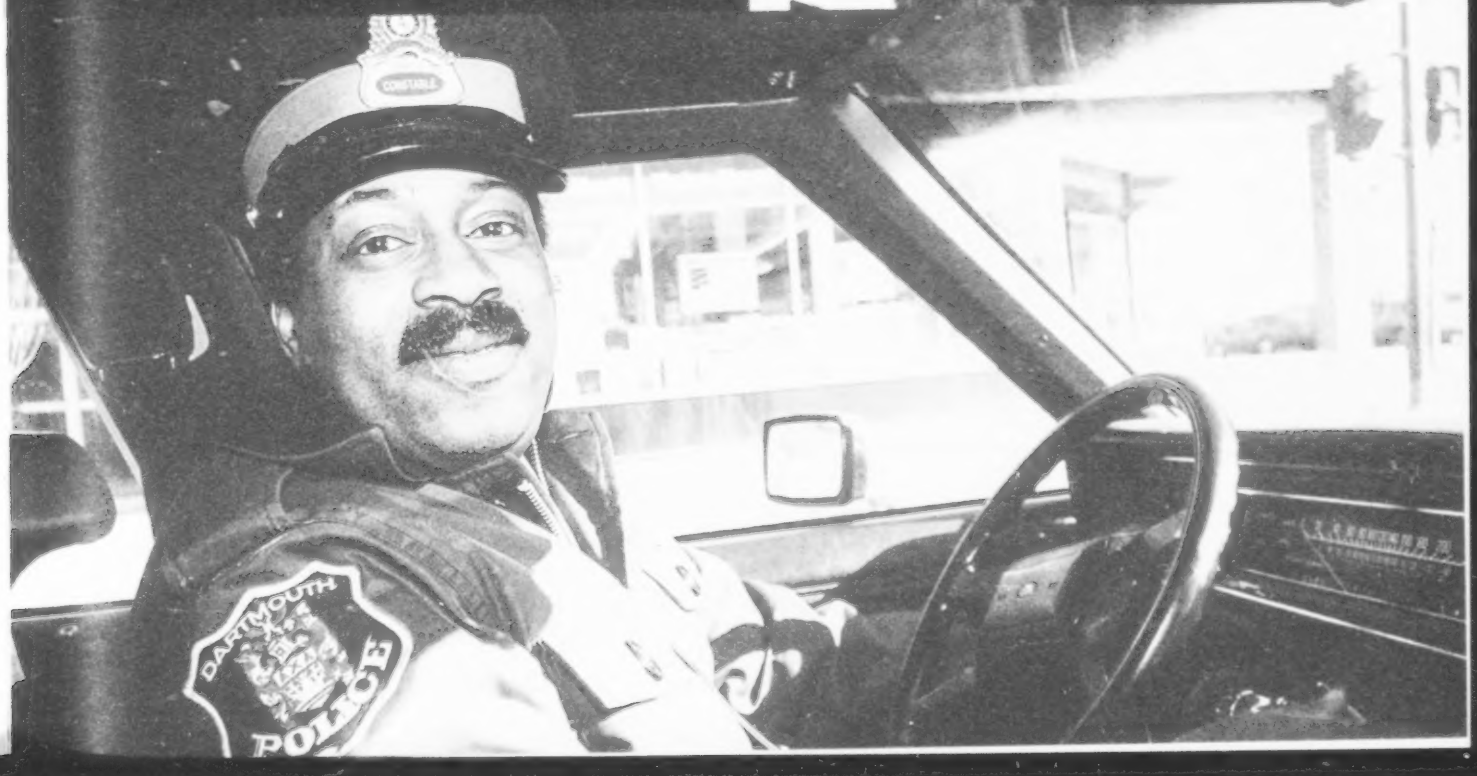
Trousse d'information du Programme du multiculturalisme

Une affiche de la journée canadienne du multiculturalisme (grand et petit format)

Une Fiche d'information du Patrimoine canadien sur le Multiculturalisme, 2003



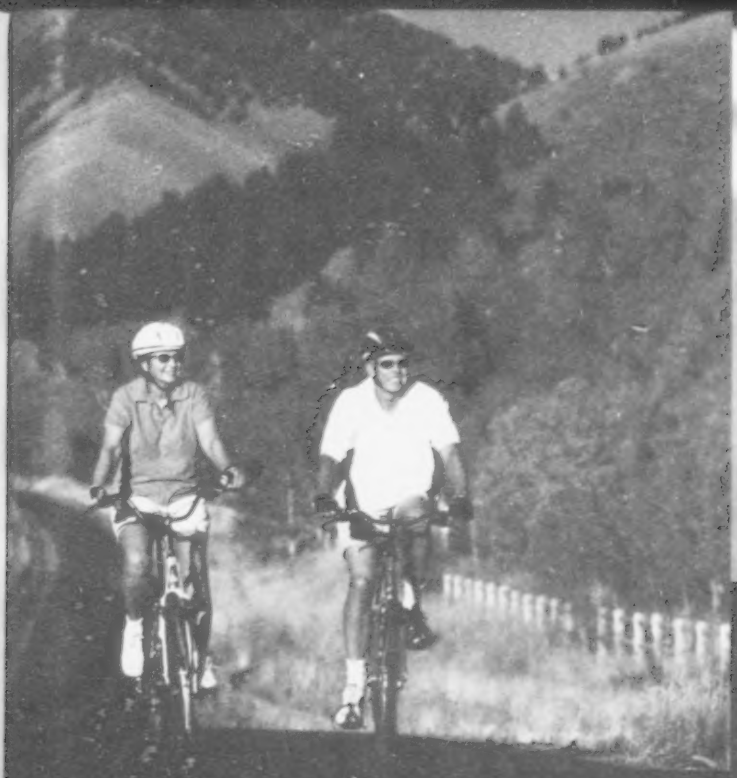
Index des institutions fédérales



Index des institutions fédérales

Affaires étrangères Canada 47
Affaires indiennes et du Nord canadien 33
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada 30
Agence de promotion économique du Canada atlantique 39
Agriculture et Agroalimentaire Canada 32
Banque de développement du Canada 32
Bibliothèque et Archives Canada 37
Bureau du vérificateur général 45
Centre de recherche sur le développement international 40, 45
Citoyenneté et Immigration Canada 32, 34, 38, 39
Comité des griefs des Forces canadiennes 30
Commerce international Canada 47
Commission canadienne des droits de la personne 20
Commission canadienne du blé 44
Commission de la capitale nationale 32, 37
Commission de la fonction publique 29
Commission nationale des libérations conditionnelles 31, 45
Condition féminine Canada 8, 33, 35
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes 15
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada 35, 39, 42
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie 31
Conseil des Arts du Canada 46
Conseil du Trésor 20
Conseil national de recherches 31
Élections Canada 33
Environnement Canada 30, 32
Exportation et développement Canada 44
Financement agricole Canada 32, 45
Gendarmerie royale du Canada 10, 46
Industrie Canada 31, 44
Ministère de la Défense nationale 32
Ministère de la Justice 35
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international 47
Parcs Canada 30, 46
Patrimoine canadien 3, 9, 31, 32, 35, 39, 42
Ressources humaines et Développement des compétences Canada 34
Santé Canada 31
Sécurité publique et Protection civile Canada 46
Société canadienne d'hypothèques et de logement 36
Société du Musée canadien des civilisations 30, 36, 37
Société Radio Canada 15, 16, 17

Solliciteur général du Canada 46
Statistique Canada.....41, 43, 44
Téléfilm Canada 15, 16
Transports Canada 18, 20, 21



Les rapports présentés par les institutions fédérales

Les rapports présentés par les institutions fédérales

Les ministères, organismes et sociétés de la Couronne suivants ont présenté leur rapport d'activités en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien.*

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du Pacifique
Administration du pipe-line du Nord
Administration du pont Blue Water
Affaires étrangères Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne de développement international
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence Parcs Canada
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque du Parlement
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de l'intégrité de la fonction publique
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du vérificateur général du Canada
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre canadien de gestion
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre de recherches pour le développement international
Centre des armes à feu Canada
Centre national des Arts
Citoyenneté et immigration Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes
Commerce international Canada
Commissaire aux langues officielles
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Commission canadienne du blé
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne des droits de la personne
Commission canadienne du lait
Commission canadienne du tourisme
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commission de la capitale nationale
Commission de la citoyenneté
Commission de la fonction publique du Canada
Commission des champs de bataille nationaux
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Commission du droit d'auteur
Commission du droit du Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Commission sur les revendications particulières des Indiens
Condition féminine Canada
Conseil canadien des normes
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseil des Arts du Canada
Conseil national des recherches du Canada
Construction de défense Canada
Cour suprême du Canada
Défense nationale
Développement social Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
École de la fonction publique du Canada
Élections Canada
Environnement Canada
Fondation canadienne des relations raciales

Gendarmerie royale du Canada
Industrie Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
Magistrature fédérale
Ministère de la Justice du Canada
Ministère des Finances Canada
Ministère du Patrimoine canadien
Monnaie royale canadienne
Office de commercialisation du poisson d'eau douce
Office des transports du Canada
Office national de l'énergie
Office national du film du Canada
Parc Downsview Park Inc.
Résolution des questions des pensionnats Indiens Canada
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ressources naturelles Canada
Santé Canada
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Sécurité publique et Protection civile Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société de développement du Cap-Breton
Société du crédit agricole Canada
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada
Société immobilière du Canada
Société pour l'expansion des exportations Canada
Statistique Canada
Téléfilm Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Tribunal canadien du commerce extérieur
Tribunal d'appel des transports du Canada
Vérificateur général du Canada
Via Rail Canada inc.